

**PENGARUH *SOFT SKILL*, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KELUARGA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS X
JURUSAN PERHOTELAN SMK NEGERI 3
BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

**Oleh
ANDRE FACHREZA
NPM 1913031018**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH *SOFT SKILL*, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS X JURUSAN PERHOTELAN SMK NEGERI 3 BANDAR LAMPUNG

OLEH

ANDRE FACHREZA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skill*, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung. metode penelitian deskriptif verifikatif metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas X jurusan SMK Negeri 3 Bandar Lampung dengan jumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t dan secara simultan dilakukan melalui uji F. . Pengujian hipotesis dilakukan uji t dan F serta diolah dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan atau parsial antara *soft skill*, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh $F_{hitung} = 29,841$ dan $F_{tabel} = 2,77$ yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan kadar determinasi sebesar 0,615 atau 61,5% dan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : *Soft Skill*, Motivasi Kerja, Lingkungan Keluarga, Kesiapan Kerja

ABSTRAK

THE EFFECT OF OF SOFT SKILLS, WORK MOTIVATION, AND FAMILY ENVIRONMENT ON THE WORK READINESS IN HOSPITALITY VOCATIONAL CLASS X STUDENTS OF SMKN 3 BANDAR LAMPUNG

By

ANDRE FACHREZA

This research aims to determine the influence of soft skills, work motivation, and family environment on the work readiness of class X students majoring in hospitality at SMK Negeri 3 Bandar Lampung. descriptive verification research method, descriptive verification research method with an ex post facto and survey approach. The population in this study was class X students majoring in SMK Negeri 3 Bandar Lampung with a total of 60 people. The sampling technique in this research is nonprobability sampling using saturated sampling. Partial hypothesis testing is carried out via the t test and simultaneously carried out via the F test. Hypothesis testing was carried out by t and F tests and processed using SPSS. The research results show that there is a simultaneous or partial influence between soft skills, work motivation and family environment on the work readiness of class X students majoring in hospitality at SMK Negeri 3 Bandar Lampung. Based on the results of hypothesis testing, $F_{count} = 29.841$ and $F_{table} = 2.77$, which means that $F_{count} > F_{table}$ with a determination level of 0.615 or 61.5% and the remaining 38.5% is influenced by other factors outside this research.

Keywords: Soft Skills, Work Motivation, Family Environment, Work
Readiness

**PENGARUH *SOFT SKILL*, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KELUARGA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS X
JURUSAN PERHOTELAN SMK NEGERI 3
BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

**Oleh
ANDRE FACHREZA**

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

**Pada
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Progran Studi Pendidikan Ekonomi**



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

2024

Judul Skripsi

: PENGARUH SOFT SKILL, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS X JURUSAN PERHOTELAN SMK NEGERI 3 BANDAR LAMPUNG

Nama Mahasiswa

: Andre Fachreza

Nomor Pokok Mahasiswa : **1913031018**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd

NIP 19770808 200604 001

Suroto, S.Pd., M.Pd.

NIP 19930713201903 1 016

2. Mengetahui

Ketua Jurusan

Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Ketua Program Studi

Pendidikan Ekonomi

Dr. Dedy Miswar, S.Si., M.Pd.

NIP 19741108 200501 1 003

Drs. Tedi Rusman, M.Si.

NIP 196008261986031001

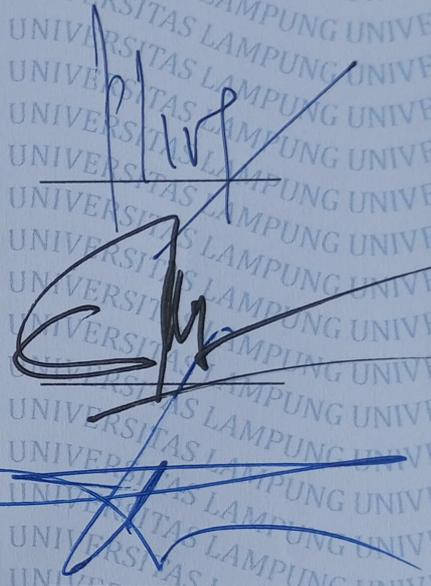
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.

Sekretaris : Suroto, S.Pd., M.Pd.

**Penguji
Bukan Pembimbing : Drs. Tedi Rusman, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Sunyono, M.Si.
NIP. 19651230 199111 1 001

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, TEKNOLOGI
DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG



JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL

Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1 Gedong Meneng - Bandar Lampung 35145

Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

e-mail: fkip@unila.ac.id, laman: <http://fkip.unila.ac.id>

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andre Fachreza
NPM : 1913031018
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Jurusan/ Program Studi : Pendidikan Ekonomi

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

Bandar Lampung, 16 Juli 2024



Andre Fachreza
1913031018

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Andre Fachreza dan biasa disapa dengan Andre. Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, 18 Oktober 2001 yang merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak A. Bukhari dan Ibu Roro Diyan Trikumolosari. Penulis berasal dari Kelurahan Sumur Putri, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung.

Pendidikan formal yang telah ditempuh oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. SD Taman Siswa Bandar Lampung, lulus tahun 2013
2. SMP Kartika II - 2 Bandar Lampung, lulus tahun 2016
3. SMA Negeri 2 Bandar Lampung, lulus tahun 2019
4. Pada tahun 2019 penulis diterima sebagai mahasiswa Pendidikan Ekonomi Jurusan P.IPS FKIP Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN.

Pada tahun 2023, penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Maringgai, kecamatan Labuhan Maringgai, Lampung Timur dan pengenalan lapangan persekolahan (PLP) di SMKN 1 Natar pada tanggal 10 Agustus 2023 penulis melaksanakan seminar proposal, kemudian 25 Januari 2024 melaksanakan seminar hasil dan ujian komprehensif pada tanggal 15 Maret 2024.

Persembahan

Bismillahirrohmanirrohim

Ahamdulillah 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 Tua

Karya ini sepenuhnya untuk dua orang terhebat dalam hidup penulis. Terima kasih atas rasa cinta, kasih sayang, didikan, kesabaran, pengorbanan, serta doa-doa yang senantiasa mengiringi setiap perjalanan dan prosesku.

Keluarga Besar

Terimakasih atas segala doa dan dukungannya kepada saya agar tidak mudahmenyerah dan putus asa untuk mengejar cita-cita

Bapak Ibu Guru dan Dosen Pengajar

Terimakasih telah mendidik dan mengajar saya hingga saya bisa sampai di titik ini dan dengan penuh kesabaran selalu membimbing. Terimakasih atas semua ilmu yang telah di berikan.

Sahabat-Sahabatku

Terimakasih karena telah memberikan inspirasi, dorongan serta dukungan kepada saya, terimakasih telah menyediakan pundak untuk menangis dan memberi bantuan saat aku membutuhkannya.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

Motto

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah: 286)

**“Gantungkanlah cita-citamu setinggi langit.
Jika gagal engkau akan jatuh diantara
bintang-bintang”**

(Ir. Soekarno)

**"Kembali tidur untuk lanjut bermimpi, atau bangun untuk
mewujudkan mimpi"**

(Anonim)

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Soft Skill*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Keluarga terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung”. Sholawat serta salam senantiasa kita sanjung agungkan kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalamdalamnya kepada:

1. Rektor, Wakil Rektor, segenap pimpinan dan jajaran Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si. selaku dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Bapak Dedy Miswar, S.Si., M.Pd. selaku ketua jurusan Pendidikan IPS FKIP Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Pujiati, S.Pd.,M.Pd. selaku dosen Pembimbing I dan Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, nasehat dan selalu memberikan motivasi kepada mahasiswanya. Semoga bapak selalu diberikan kesehatan dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada bapak.
5. Bapak Suroto, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberi arahan dan saran kepada penulis dengan sabar dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas ilmu serta motivasi, nasihat yang berikan pada saya. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, keberkahan serta dimudahkan segala urusannya.
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si. selaku Plt. Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung dan selaku dosen yang telah memberikan saran, kritikan, arahan, dan masukannya kepada penulis yang berguna dalam penyempurnaan skripsi. Terimakasih bapak atas semua arahan dan

masukannya selama ini. Semoga bapak selalu diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.

7. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dosen Pendidikan Ekonomi Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., Drs. I Komang Winatha, M.Si., Bapak Drs. Nurdin, M.Si., Bapak Suroto, S.Pd.,M.Pd., Bapak Albet Maydiantoro, S.Pd.,M.Pd., Ibu Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Ibu Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Ibu Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd., Ibu Rahmawati, S.Pd., M.Pd., dan Ibu Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I. yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan inspirasi kepada penulis sehingga penulis dapat belajar banyak hal.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staf karyawan Universitas Lampung yang telah membantu dalam mengurus segala persyaratan selama perkuliahan.
9. Terimakasih kepada ibu Dr. Elen Eduan, S.Pd., M.Pd selaku kepala sekolah dan Bapak A. Bukhari, S. Pd. selaku guru pamong dan seluruh guru, staf, dan siswa SMA Negeri 2 Tegineneng yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian di sekolah. Semoga selalu diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.
10. Teruntuk yang paling istimewa Orang Tuaku, yaitu ibu Roro Diyan Trikulolosari, S.Pd dan Bapak A. Bukhari, S.Pd terima kasih telah membesarkan dan mendidik saya hingga mampu menyelesaikan studi strata satu ini. Terimakasih telah memberikan semangat, energi dan selalu mendoakan putramu dalam setiap sujudnya. Terima kasih atas pengorbanan yang telah dilakukan selama ini. terima kasih ibu hebatku atas segala perjuangan yang telah ibu lakukan, semoga ibu selalu diberikan kesehatan, diberikan umur panjang, selalu dalam lindungan Allah SWT dan untuk bapak, semoga bapak diberikan tempat terbaik di sisi-Nya.
11. Terimakasih banyak juga untuk bujang-bujang Sopan Santun, Candra, Sunarto, Isman, Riyan, Dede, Arif, Nauval, Agung, Putra, Jaya, Ahmat dan Ardi atas bantuan, dukungan, canda tawa yang absurd dan tidak ketinggalan tradisi

- cebanannya. Semoga kita semua diberikan kemudahan dan kelancaran dalam segala urusan, sampai bertemu kembali di titik kesuksesan masing-masing.
12. Seluruh teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2019 dan temanteman Jurusan Pendidikan IPS yang telah membantu proses pembuatan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik, semoga Allah membalas kebaikan kalian.
 13. Kakak tingkat angkatan 2018 dan 2017 yang tidak dapat disebutkan satu per satu terimakasih atas arahan, motivasi dan bantuannya. semoga Allah senantiasa mempermudah segala urusan kalian.
 14. Seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan Rahmat dan Hidayah-Nya atas kebaikan bagi kita semua.

Semoga Allah memberikan keberkahan, rahmat dan hidayah-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 4 Maret 2024

Penulis,
Andre Fachreza

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	143
D. Rumusan Masalah	143
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	15
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	17
A. Tinjauan Pustaka	17
1. Kesiapan Kerja(Y).....	17
2. <i>Soft Skill</i> (X1)	19
3. Teknologi Informasi (X2)	22
4. Lingkungan Keluarga (X3)	25
B. Hasil Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Pikir	35
D. Grand Teori	37
E. Hipotesis.....	37
III. METODE PENELITIAN	41
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42

2. Sampel.....	43
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
D. Variabel Penelitian.....	43
1. Variabel Bebas (Independent Variable)	44
2. Variable Terikat (Dependent Variable).....	44
E. Definisi Konseptual.....	44
F. Operasional Variabel.....	44
G. Teknik Pengumpulan Data.....	49
1. Kuisisioner	49
2. Dokumentasi.....	49
H. Uji Persyaratan Instrumen Penelitian.....	50
1. Uji Validitas Instrumen	50
2. Uji Reabilitas Instrumen.....	53
I. Uji Asumsi Klasik.....	56
1. Uji Linearitas	57
2. Uji Multikolinearitas	58
3. Uji Autokolerasi	58
4. Uji Heteroskedastisitas	59
J. Teknik Pengujian Hipotesis	600
1. Regresi Linier Sederhana	61
2. Regresi Linier Multiple	62
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	641
A. Gambaran Umum Penelitian.....	641
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMK Negeri 3 Bandar Lampung	642
2. Visi Misi SMK Negeri 3 Bandar Lampung	66
3. Tenaga Pendidik SMK Negeri 3 Bandar Lampung	66
4. Sarana dan Prasarana Sekolah SMK Negeri 3 Bandar Lampung	66
B. Gambaran Umum Responden Penelitian	67
C. Deskripsi Data Penelitian.....	68
1. Soft Skill (X1)	69
2. Motivasi Kerja (X2)	71

3. Lingkungan Keluarga (X3)	73
4. Sarana dan Prasarana Sekolah SMK Negeri 3 Bandar Lampung	75
D. Uji Asumsi Klasik	77
1. Uji Linieritas Garis Regresi	78
2. Uji Multikolinearitas	79
3. Uji Autokorelasi	80
4. Uji Heteroskedastisitas	81
E. Pengujian Hipotesis	80
1. Regresi Linier Sederhana	83
2. Regresi Linier Multiple	89
F. Pembahasan	944
G. Keterbatasan Penelitian	49
V. SIMPULAN DAN SARAN	110
A. Simpulan	110
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Serapan Industri Akomodasi Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.....	4
2. Hasil Kuesioner Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.....	5
3. Hasil Penyebaran Kuisisioner Soft Skill Pada Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.....	7
4. Hasil Penyebaran Kuisisioner Motivasi Kerja Pada Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung	9
5. Hasil Penyebaran Kuisisioner Lingkungan Keluarga Pada Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung	11
6. Penelitian Relevan	30
7. Data Jumlah Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.....	43
8. Definisi Operasional Variabe.....	48
9. Hasil Pengujian Tabel Validitas Soft Skill	56
10. Hasil Pengujian Tabel Validitas Motivasi Kerja	57
11. Hasil Pengujian Tabel Validitas Lingkungan Keluarga.....	57
12. Hasil Pengujian Tabel Validitas Kesiapan Kerja.....	58
13. Indeks Korelasi Reliabilitas	59
14. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Minat Belajar (X1)	60
15. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X2)	60
16. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Keluarga (X3) .	61
17. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Kesiapan Kerja (Y).....	61
18. Pimpinan SMK Negeri 3 Bandar Lampung Tahun Ajar 2023/2024	70
19. Sarana Dan Prasana SMA Negeri 15 Bandar Lampung	72
20. Distribusi Frekuensi Variabel Soft Skill (X ₁)	74
21. Kategori Variabel Soft Skill (X ₁).....	75
22. Distribusi Frekuensi Variabel (X ₂)	76
23. Kategori Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	77
24. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Keluarga (X ₃).....	79
25. Kategori Variabel Lingkungan Keluarga (X ₃)	80
26. Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja (Y).....	81
27. Kategori Variabel Kesiapan Kerja (Y).....	82
28. Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Regresi	83
29. Rekapitulasi Multikolinearitas.....	84
30. Hasil Uji Autokorelasi	86
31. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas	87

32. Koefisien Regresi Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas X di SMK Negeri 3 Bandar Lampung.....	88
33. Uji Pengaruh secara Parsial Soft Skill (X_1)	89
34. Uji Pengaruh secara Parsial Motivasi Kerja (X_2).....	90
35. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Siswa Kelas X di SMK Negeri 3 Bandar Lampung.....	90
36. Uji Pengaruh secara Parsial Lingkungan Keluarga (X_3).....	92
37. Koefisien Regresi Lingkungan Keluarga (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Siswa Kelas X di SMK Negeri 3 Bandar Lampung	92
38. Rekapitulasi Hasil Uji Pengaruh Soft Skill (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Lingkungan Keluarga (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y).....	95
39. Koefisien Regresi <i>Soft Skill</i> (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Keluarga (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y).....	95
40. Anova Untuk Uji Hipotesis Soft Skill (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Lingkungan Keluarga (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y).....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	Error! Bookmark not defined.

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian dari Fakultas FKIP UNILA	119
2. Surat Balasan Izin Penelitian Dari SMK Negeri 3 Bandar Lampung	120
3. Penyebaran Kuisisioner Pra Penelitian Pada Siswa Kelas X Perhotelan 1 dan 2 SMK Negri 3 Bandar Lampung	121
4. Kuisisioner Penelitian Pendahuluan	122
5. Hasil Penyebaran Kuisisioner Penelitian Pendahuluan Soft Skill (X1)	123
6. Hasil Penyebaran Kuisisioner Penelitian Pendahuluan Motivasi Kerja (X2) ...	124
7. Hasil Penyebaran Kuisisioner Penelitian Pendahuluan Lingkungan Kerja (X3)	125
8. Surat Izin Penelitian dari Fakultas FKIP UNILA	126
9. Surat Balasan Izin Penelitian Dari SMK Negeri 3 Bandar Lampung	127
10. Kisi-Kisi Angket Penelitian	128
11. Uji Validitas.....	142
12. Tabulasi Data Penelitian.....	142
13. Uji Reabilitas	144
14. Uji Linieran Regresi	145
15. Uji Multikolinearitas	145
16. Uji Autokorelasi	146
17. Uji Heteroskedastisitas	146
18. Uji Hipotesis	147

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin cepat memberikan perubahan pada beberapa aspek. Pesatnya kemajuan teknologi informasi dinamakan dengan “*Digital Revolution*”. Kemajuan teknologi erat kaitannya dengan istilah revolusi industri 4.0. Kemajuan teknologi pada era ini selain memberikan banyak manfaat juga memberikan tantangan. Otomatisasi yang berkembang akhir-akhir ini juga sangat dipengaruhi oleh teknologi (Suroto, 2019) . Persaingan di dunia kerja membutuhkan adanya kesiapan kerja baik secara pengetahuan, keahlian dan informasi. Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Menurut Chaplin (dalam Muspawi, 2020) kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Sedangkan menurut Slameto (dalam Muspawi, 2020:112) kesiapan adalah seluruh kondisi atau situasi yang membuat individu tersebut siap untuk memberikan respon atau jawaban dengan cara tertentu terhadap suatu kecenderungan untuk memberi respon.

Perkembangannya telah membawa ilmu pengetahuan dan teknologi baru yang mutakhir. Bersama-sama, ilmu pengetahuan dan teknologi telah menghasilkan persaingan yang semakin ketat untuk menyediakan sumber daya manusia yang kompetitif. Sehingga dibutuhkan kesiapan kerja yang baik untuk membantu lulusan baru agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang terdapat di tempat individu tersebut bekerja (Makki,

2015). Menurut (Darmasetiawan, 2018) kesiapan kerja merupakan kondisi dimana kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa atau mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu. Sehingga memungkinkan para siswa dapat langsung bekerja setelah tamat sekolah tanpa memerlukan masa penyesuaian diri yang memakan waktu dengan bermodalkan kematangan pengetahuan, pengetahuan, dan kesiapan mental (Krisnamurti, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan utama bagi suatu negara untuk menjaga kelangsungan pembangunan nasional. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam pembangunan ekonominya adalah masalah ketenagakerjaan. Permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan adalah tingginya tingkat pengangguran dan setengah pengangguran karena banyaknya bidang usaha yang ditutup karena mengalami pailit (Siregar, 2017). Tantangan dalam persaingan global yang semakin ketat, yaitu bagaimana meningkatkan daya saing bangsa dalam meningkatkan karya-karya yang bermutu dan mampu bersaing agar kemajuan bangsa dapat tercapai. Kemajuan ini dapat diwujudkan dengan berwawasan luas, profesional, unggul, berpandangan jauh ke depan (visioner), memiliki kepercayaan dan harga diri yang tinggi (Utomo, 2012). Peran dunia pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkompeten masih diragukan oleh dunia kerja. Beberapa lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia hanya memiliki ijazah, namun tidak memiliki kompetensi. Akibatnya, mereka tidak memiliki posisi tawar yang tinggi dalam dunia kerja (Fachrunisa, 2008).

Perkembangan global memaksa kita untuk menghadapi persaingan global dalam berbagai bidang yang menuntut kualitas sumber daya manusia yang siap dengan berbagai perubahan yang terjadi. Bahkan

perkembangan teknologi sangat cepat, kemajuan dan penemuan berada di masa keemasannya, ternyata juga “memaksa” manusia bersaing dengan kecerdasan buatan (Bonde 2020). Gejala kesenjangan ini disebabkan oleh berbagai hal antara lain pendidikan kejuruan yang sepenuhnya diselenggarakan di sekolah belum mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan dunia kerja (Utomo, 2012). Jika kegiatan pendidikan dilaksanakan dengan baik, maka SDM pun akan kualified. Kenyataannya sekarang di Indonesia menunjukkan bahwa semakin banyak anggota masyarakat yang tidak bisa melanjutkan pendidikan (formal) ke jenjang yang diinginkan (Suherman, 2012). Pendidikan memberikan sumbangan langsung terhadap pendapatan nasional melalui peningkatan keterampilan dan produktifitas kerja. Pendidikan berfungsi menyiapkan salah satu input dalam proses produksi, yaitu tenaga kerja, agar dapat bekerja dengan produktif karena kualitasnya (Mulyadi, 2003). Agar pendidikan dapat memainkan perannya maka harus terkait dengan dunia kerja, artinya lulusan pendidikan semestinya memiliki kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan dunia kerja. Hanya dengan cara ini, pendidikan mempunyai kontribusi terhadap ekonomi (Sholihah, 2019). SMK di Indonesia saat ini tidak bisa dianggap remeh, karena sekolah-sekolah (SMK) di Indonesia, merupakan sekolah yang siap menurunkan atau menyiapkan siswa-siswi untuk siap kerja.

SMK Negeri 3 Bandar Lampung menjadi salah satu lembaga pendidikan yang berperan untuk mengurangi angka pengangguran, khususnya di Kota Bandar Lampung. Pihak sekolah sudah memberikan sarana dan prasarana terbaik untuk mengembangkan potensi dari peserta didik. Bahkan, pada jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung sudah bekerja sama dengan beberapa hotel ternama di Bandar Lampung. Namun, masih terdapat beberapa siswa

yang memiliki sedikit kendala dalam mengembangkan dirinya di sekolah. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan menjadi alasan peneliti memilih tempat penelitian di SMK Negeri 3 Bandar Lampung pada siswa kelas X jurusan Perhotelan.

Tabel 1. Data Serapan Industri Akomodasi Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung

Tahun lulus	Bekerja	Belum bekerja	Melanjutkan studi	Jumlah siswa
2022	34	35	3	72
2021	24	28	6	58
2020	29	30	4	63
Jumlah	87	93	13	193
Persentase	45,07%	48,18%	6,73%	100%

Data Serapan Industri Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung 2022.

Data dari penelusuran alumni yang dilakukan oleh SMK Negeri 3 Bandar Lampung, didapatkan bahwa alumni yang terdata yaitu 193 orang selama 3 tahun periode kelulusan. Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa 45,07% atau 87 orang sudah bekerja dan alumni yang melanjutkan studi kuliah sebesar 6,73 % atau 13 orang, sedangkan alumni yang belum bekerja sebesar 48,18% atau 93 orang. Dari 193 orang Alumni dalam tiga tahun terakhir, hanya sebanyak 87 orang yang berhasil mendapatkan pekerjaan, jadi dapat dilihat dari data di atas bahwa alumni yang belum mendapatkan pekerjaan cukup besar yaitu sebesar 48,18% dari 193 orang mahasiswa dalam waktu tiga tahun terakhir.

Hal ini sejalan dengan hasil survei pra penelitian yang telah dilakukan kepada siswa kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung mengenai kesiapan kerja yang akan ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Kuesioner Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung

No	Keterangan	Tanggapan		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya siap untuk memasuki dunia kerja	25	34	41,66%	58,33%
2	Saya merasa tertarik untuk memasuki dunia kerja	37	23	61,66%	38,33%

Sumber: Hasil Kuesioner Prapenelitian 2023.

Berdasarkan tabel 2 dapat diperoleh informasi bahwa terdapat 61,66% siswa yang tertarik untuk memasuki dunia kerja, namun hanya sebagian siswa merasa belum siap untuk memasuki dunia kerja yaitu sebanyak 58,33%. Hal tersebut menandakan bahwa ketertarikan siswa untuk memasuki dunia kerja sudah cukup tinggi, namun masih terdapat beberapa siswa yang merasa belum siap untuk memasuki dunia kerja.

Sesuai dengan hasil wawancara sederhana yang dilakukan kepada beberapa guru dan siswa yang belum siap kerja pada Jurusan Perhotelan yang dipilih secara acak menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang membuat siswa merasa belum siap memasuki dunia kerja, yaitu: belum ada memiliki pengalaman kerja, belum memiliki skill komunikasi yang baik, merasa belum bisa beradaptasi di lingkungan kerja, belum memiliki rencana untuk bekerja, masuk ke SMK karena keputusan orang tua, dan suasana rumah kurang nyaman untuk belajar dirumah. Sehingga masalah tersebut dapat dikategorikan kedalam tiga masalah yaitu *Soft Skill*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Keluarga.

Untuk mengatasi hambatan yang ada dibutuhkan peran SMK untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Peran SMK bagi peserta didik adalah : (1) Setelah lulus dari SMK diharapkan peserta didik dapat memperoleh pekerjaan dengan cepat karena banyaknya

perusahaan yang menginginkan tenaga-tenaga baru yang masih segar dari SMK. (2) Peserta didik diharapkan dapat memperoleh ilmu pengetahuan dasar sesuai bidang/ jurusan yang diambil. (3) Peserta didik dapat mengenal tentang dasar-dasar ilmu dalam berwirausaha dan kemampuan pelatihan kerja, yang nantinya masing-masing dari peserta didik akan mempunyai etika, sopan santun, tata tertib serta etos kerja yang tinggi. (4) Peserta didik diharapkan dapat memiliki kemampuan untuk bidang ketrampilan/ keahlian sesuai bidang atau jurusan yang diambil. Tujuan dari peran adanya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bagi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah agar peserta didik di Indonesia mampu bersaing dengan negara - negara di ASEAN bahkan sampai berbagai Negara-Negara maju diberbagai belahan Dunia. Disisi lain tujuan dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah untuk membantu mengurangi tingginya jumlah tingkat pengangguran di Indonesia.

Tabel 3. Hasil Penyebaran Kuisisioner *Soft Skill* Pada Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung

No	Keterangan	Tanggapan		Jumlah siswa
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu berbicara didepan umum dengan baik	35	25	60
2	Saya mampu bertutur kata santun dalam berbicara dengan guru atau teman sebaya	41	19	60
3	Saya ikut serta memberikan kontribusi ide ketika sedang berdiskusi didalam kelompok	33	27	60
4	Saya dapat mengambil keputusan yang tidak merugikan anggota kelompok	32	28	60
5	Saya dapat menghargai pendapat teman saat kegiatan pembelajaran	60	0	60
Jumlah peserta didik		192	108	300
Persentase		63,27%	36%	100%

Sumber: Penyebaran Kuisisioner Penelitian Pendahuluan, 2023.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas, terdapat 60,91% siswa mampu berbicara didepan umum dengan baik. Hal ini terlihat sangat jelas pada

kuesioner yang telah dibagikan, terdapat 35 responden dari total sampel 60 siswa yang mampu berbicara didepan umum dengan baik . Selain itu, terdapat 65.09% siswa merasa mampu bertutur kata santun dalam berbicara dengan guru atau teman sebaya. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat diartikan bahwa soft skills siswa dan siswi jurusan perhotelan dinilai sudah baik, namun perlu dimaksimalkan. Sehingga nantinya guru harus memberikan usaha lebih agar setelah lulus, para siswa bisa bersaing dan bertahan lama di dunia kerja. Terutama dalam bekerja di sebagai staff di sebuah hotel, *soft skill* merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap tenaga kerjanya.

Pada kenyataannya masih banyak siswa yang belum memiliki pengetahuan mendalam terkait konsep pemecahan masalah dan *critical thinking* siswa yang kritis dalam menyelesaikan materi pembelajaran, yang akan mengakibatkan rendahnya hasil belajar pada mata pelajaran tersebut (Fanni, 2022). Pemahaman siswa tentang materi kurikulum dan pembelajaran perlu ditingkatkan dengan tindakan yang tepat agar mampu memudahkan dalam memahami konsep dan merangsang keterampilan berpikir untuk memperoleh dan memaksimumkannya kompetensi yang dimiliki siswa sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar dan tujuan proses pembelajaran dapat tercapai dengan baik (Pujiati, 2022). Sehingga guru juga dituntut untuk membantu perkembangan *soft skill* para muridnya, dengan cara guru memfasilitasi terjadinya interaksi antarsiswa, antara siswa guru dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lain yang tersedia. Melibatkan siswa secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran. Pada kegiatan pembelajaran guru memberikan kesempatan siswa untuk berpikir, menganalisis, menyelesaikan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut, memfasilitasi siswa untuk menyajikan hasil kerja individual maupun kelompok, memfasilitasi siswa membuat eksplorasi yang dilakukan secara lisan maupun tulisan, secara individu maupun kelompok, dan

memfasilitasi siswa menunjukkan produk yang dihasilkan. Setiap kegiatan pembelajaran termuat soft skills dan terukur melalui target pembelajaran. Siswa akan menikmati pembelajaran soft skills melalui tugas yang dirancang dan difasilitasi guru, secara individual siswa dapat mengembangkan diri melalui tugas dan penguasaan hasil belajar lebih kaya (Hamidah, 2012). Menurut (Fanni, 2021) Pembelajaran yang optimal akan tercipta ketika siswa dapat berinteraksi dengan komponen pembelajaran lainnya secara optimal mencapai tujuan pembelajaran. Komponen pembelajaran adalah tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode atau strategi pembelajaran, pembelajaran media, dan evaluasi.

Berpikir kritis keterampilan yang dimiliki siswa dapat diperoleh melalui serangkaian proses pembelajaran yaitu mampu mendorong dan meningkatkan kemampuan tersebut. Pada saat pelaksanaan pembelajaran proses sehingga tujuan tersebut tercapai, itu perlu adanya model pembelajaran yang ada jelas mampu mengembangkan kemampuan tersebut (Fanni, 2021). Kapp dan Hamilton (2006) menekankan bahwa pembelajaran soft skills memerlukan pengorganisasian belajar jangka panjang agar mencapai tahap sukses. Belajar menjadi pemimpin harus disemai dengan memimpin, bukan hanya diperoleh melalui membaca. Sekolah juga sudah menyiapkan beberapa sarana, salah satunya yaitu organisasi/ekstrakurikuler yang sudah dibentuk sebelumnya. Sehingga siswa dapat mengakselerasi *soft skill* yang dimiliki, karena melalui aktivitas organisasi siswa tidak hanya berinteraksi dengan teman sebaya, namun mereka juga dilatih untuk berinteraksi dengan berbagai macam individu dari berbagai latar belakang, mulai dari guru pembimbing organisasi, pelatih, sampai dengan kakak kelas.

Kaitannya dengan SMK, sekolah juga sudah berupaya untuk meningkatkan soft skill siswa melalui pengalaman dari praktik kerja industri/prakerin. Praktik kerja industri/prakerin merupakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan oleh siswa untuk terjun di lapangan sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya.

Tabel 4. Hasil Penyebaran Kuisisioner Motivasi Kerja Pada Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung

No	Keterangan	Tanggapan		Jumlah siswa
		Ya	Tidak	
1.	Saya ingin berkerja setelah lulus nanti	36	24	60
2.	Saya memiliki harapan yang besar untuk menjadi orang sukses	60	0	60
3.	Saya ingin berkerja sesuai dengan kompetensi dan keahlian saya	27	33	60
4.	Semangat saya untuk berkerja menjadi bertambah ketika melihat bapak/Ibu guru mengajar.	35	25	60
Jumlah peserta didik		158	82	240
Persentase		65,83%	44,17%	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisisioner Penelitian Pendahuluan, 2023.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner, diperoleh informasi bahwa 27 orang siswa ingin berkerja sesuai dengan kompetensi dan keahlian saya dan 35 orang siswa semangat saya untuk memasuki dunia kerja bertambah ketika melihat bapak/Ibu guru mengajar. Hal tersebut menandakan bahwa perlu ada cara – cara khusus agar siswa jurusan perhotelan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dari hasil penyebaran kuisisioner diatas, dapat diartikan bahwa para guru harus membuat beberapa perubahan, khususnya terkait suasana kelas agar para siswa tertarik untuk mengikuti pelajaran. Upaya untuk mengaktifkan dan menghidupkan ruang kelas dalam rangka melaksanakan proses pembelajaran serta pengelolaan kelas yang efektif mampu mengarahkan pada tercapainya tujuan pembelajaran yang diharapkan (Syofian, 2019). Pemilihan metode, strategi, dan media pembelajaran

dipandang dapat mewujudkan pembelajaran yang lebih menarik, interaktif, dan bermakna. (Chan, 2019). Oleh karena itu proses dan mutu pembelajaran perlu ditingkatkan agar pembelajaran dapat dilaksanakan secara aktif, efektif dan menyenangkan sehingga anak didik dapat mengembangkan potensi diri (Maesaroh, 2013).

Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Berkaitan dengan hal ini maka sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks didalam proses pembelajaran, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa atau anak didik ketaraf yang lebih baik. Pembahasan tentang kinerja guru diarahkan pada kinerja seorang guru yang karena profesinya memegang peranan yang strategis disekolah maupun dimasyarakat (Nirmawanti, 2016). Untuk kepentingan melaksakan fungsinya, setidaknya guru melaksanakan 17 peran guru yakni sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu, model, teladan, pribadi, peneliti, pendorong, motivator, aktor, emansipator, evaluator (penilai), pengawet, dan sebagai kulminator (Mulyasa, 2007). Guru dituntut tidak hanya mampu menyampaikan materi saja, namun cara guru dalam menyampaikan materi juga harus diperhatikan, guru dituntut inovatif dan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan supaya materi tersebut dapat diterima oleh siswa dan siswa tidak bosan karena guru menggunakan pembelajaran yang monoton (Sumantri, 2008).

Orang tua yang bersikap logis harus menampakkan mana perbuatan yang benar dan salah atau baik, buruk. Sikap ini ditampilkan oleh orang tua agar seorang anak mampu membedakan tingkahlaku mereka dalam melakukan hubungan sosial. Selain itu, bersikap etis sangat penting dalam menjelaskan dasar dari setiap perbuatan. Sehingga, orang tua harus bersikap sehingga tidak asal didalam bertindak dan memberi

arahan. Orang tua harus menciptakan suasana menyenangkan bagi seorang anak (Machful, 2015: 45). Menurut Slameto (2010:60) setiap siswa memiliki latar belakang yang berbeda – beda, siswa yang memiliki lingkungan keluarga yang positif tentu akan membentuk siswa menjadi pribadi yang baik dan hal tersebut akan membantu kesiapan siswa menghadapi dunia kerja. Lingkungan keluarga merupakan lembaga pendidik pertama dan utama dialami oleh anak serta lembaga pendidikan yang bersifat kodrati orang tua bertanggung jawab memelihara, merawat, melindungi dan mendidik anak agar tumbuh dan berkembang dengan baik (Hasbullah, 2009). Namun sebaliknya, siswa yang memiliki lingkungan keluarga yang kurang mendukung akan berdampak negatif terhadap siswa. Berikut ini adalah data yang didapat dari jawaban kuesioner yang disebar pada siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung mengenai variabel lingkungan keluarga.

Tabel 5. Hasil Penyebaran Kuisisioner Lingkungan Keluarga Pada Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung

No.	Keterangan	Tanggapan		Jumlah siswa
		Ya	Tidak	
1.	Orang tua saya mengarahkan pendidikan sesuai minat dan bakat yang saya miliki	27	33	60
2.	Suasana rumah mempengaruhi semangat saya dalam menimba ilmu	33	27	60
3.	Orang tua mendukung cita-cita dan harapan saya dimasa yang akan datang	41	19	60
4.	Suasana rumah saya sangat nyaman sehingga menunjang untuk belajar di rumah	34	26	60
Jumlah peserta didik		135	105	240
Persentase		56,25%	43,75%	100%

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner, diperoleh informasi bahwa 70% siswa memiliki suasana rumah saya sangat nyaman sehingga menunjang untuk belajar di rumah. Dan 60% siswa memiliki orang tua

yang mengarahkan pendidikan sesuai minat dan bakat yang siswa miliki. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar lingkungan keluarga peserta didik sudah mendukung untuk mempersiapkan dirinya memasuki dunia kerja. Namun, masih ada beberapa siswa yang lingkungan keluarganya belum mendukung perkembangan dari siswa tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Angraini et al., 2021) dikatakan bahwa variabel soft skill seperti komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi penguasaan atas soft skill tersebut, maka kesiapan kerja juga akan mengalami kenaikan. Menurut (Purwandari, 2018) menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh sebesar 7,7% terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jaenuddin (2017) motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 25,7%. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Lukitasari (2015) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja sebesar 27,4%. Adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong mahasiswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kesiapan kerja yang dimiliki menjadi memadai (Junaidi, 2018). Motivasi kerja juga menjadi faktor pendorong siswa untuk melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal. Ditambah lingkungan keluarga yang baik bisa membantu siswa untuk mengeksplorasi dirinya tanpa ada hal - hal yang mendistraksi siswa dari prosesnya untuk menjadi lulusan yang memiliki kesiapan kerja yang baik. Sehingga soft skill, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga menjadi faktor yang menjadi salah satu faktor penentu tingkat kesiapan kerja siswa.

Berdasarkan penjelasan diatas, lingkungan keluarga sangatlah berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa. Karena keluarga

merupakan pengalaman pertama yang mana keluarga memberikan pengalaman pertama yang merupakan faktor penting dalam mengembangkan pribadi anak. Suasana pendidikan keluarga ini sangat penting diperhatikan, sebab dari sinilah keseimbangan jiwa di dalam perkembangan individu. Keluarga juga menjamin kehidupan emosional anak, sebab emosi merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam membentuk pribadi seseorang. Adanya kelainan di dalam perkembangan pribadi individu yang disebabkan oleh perkembangannya kehidupan emosional yang wajar.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian terkait kesiapan kerja siswa yang dapat dipengaruhi oleh *soft skill*, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Soft Skill, Motivasi Kerja dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan di SMK Negeri 3 Bandar Lampung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka ditemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sebagian siswa di jurusan perhotelan SMK Negeri Bandar Lampung lulusan tahun 2022-2019 belum mendapatkan pekerjaan.
2. Sebagian siswa kelas X di jurusan perhotelan SMK Negeri Bandar Lampung merasa dirinya belum siap untuk memasuki dunia kerja.
3. Sebagian siswa kelas X di jurusan perhotelan SMK Negeri Bandar Lampung dinilai kurang aktif saat kegiatan pembelajaran dan kegiatan diluar kelas sehingga berdampak buruk bagi soft skill para siswa.
4. Sebagian siswa kelas X di jurusan perhotelan SMK Negeri Bandar Lampung mempunyai motivasi kerja yang rendah karena lingkungan keluarga yang kurang mendukung.

5. Sebagian siswa di jurusan perhotelan SMK Negeri Bandar Lampung memiliki pengalaman yang sedikit untuk mengembangkan keahlian *soft skill* mereka.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menentukan fokus arah penelitian ini sehingga tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan maka penelitian ini berfokus pada Soft Skill (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Keluarga (X3) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa (Y) Kelas X Jurusan Perhotelan Di SMK Negeri 3 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Setelah mempertimbangkan dari identifikasi dan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh soft skill secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan di SMK Negeri 3 bandar lampung?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan di SMK Negeri 3 bandar lampung?
3. Adakah pengaruh lingkungan keluarga secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan di SMK Negeri 3 bandar lampung?
4. Adakah pengaruh simultan antara soft skill, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan di SMK Negeri 3 bandar lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi, batasan dan rumusan masalah tersebut maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan di SMK Negeri 3 bandar lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan di SMK Negeri 3 bandar lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan di SMK Negeri 3 bandar lampung
4. Untuk mengetahui pengaruh soft skill, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan di SMK Negeri 3 bandar lampung

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat Memperkaya kajian ilmiah mengenai pengetahuan khususnya *soft skill*, motivasi kerja dan lingkungan keluarga.
- b. Memberikan sumbangan referensi dan masukan apabila akan dikembangkan untuk penelitian yang lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai salah satu media untuk dijadikan referensi dan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang akan datang mengenai pengaruh soft skill, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja.
- b. Bagi siswa, penelitian ini sebagai salah satu media untuk bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pribadi siswa bahwa pengaruh

soft skill, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga dapat berperan positif terhadap kesiapan kerja.

- c. Bagi guru, Penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan masukan bagi guru mengenai soft skill, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja. Sehingga guru dapat membantu siswa untuk meningkatkan kualitas kesiapan kerja siswa.
- d. Bagi Pembaca, penelitian ini sebagai salah satu media untuk memperkaya ilmu pengetahuan terkait pengaruh soft skill, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja, serta dapat dijadikan referensi penelitian lebih lanjut.
- e. Bagi Program Studi, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik di bidang pendidikan serta bermanfaat sebagai bagi mahasiswa pendidikan ekonomi yang membutuhkan sebagai bahan referensi.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek Penelitian
Objek penelitian ini adalah soft skill, motivasi kerja, lingkungan keluarga, dan kesiapan kerja
2. Subjek penelitian
Subjek penelitian ini adalah siswa SMK Negeri 3 Bandar Lampung kelas X jurusan Perhotelan.
3. Tempat penelitian
Tempat penelitian ini adalah di SMK Negeri 3 Bandar Lampung.
4. Waktu penelitian
Penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil tahun pelajaran 2022/2023.
5. Ilmu penelitian
Ilmu yang digunakan dalam penelitian ini adalah ilmu pendidikan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Kesiapan Kerja (Y)

a. Pengertian kesiapan kerja

Kesiapan Kerja Kesiapan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh berbagai aspek yang dipengaruhi berbagai faktor yang bersumber dari internal dan eksternal individu. Faktor eksternal individu antara lain kecerdasan, skill, talent, minat, motivasi, sikap, pengalaman, keterampilan, dan faktor di luar individu termasuk masyarakat, keluarga, sekolah dan lingkungan (Suyanto, 2019). Menurut (Chotimah, 2017) kesiapan kerja dari seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor keyakinannya sendiri untuk menyiapkan dirinya dalam berkarir, karena efikasi diri menunjukkan terimplementasinya proses belajar yang telah dijalani oleh siswa dengan perubahan tingkah laku yang akan membentuk kesiapan kerja. seseorang dikatakan siap bekerja apabila mampu meningkatkan kemampuannya seperti pengetahuan yang telah diterima selama sekolah ataupun melalui pengalaman-pengalaman dari lingkungan sekitar (Sihotang, 2019).

Menurut (Firdaus, 2012) Kesiapan kerja peserta didik sebagai calon tenaga kerja adalah seperangkat keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dalam pekerjaan apapun bentuknya. Kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal dengan target yang telah ditentukan. Kesiapan kerja terbentuk dari tiga aspek yang mendukung yaitu aspek aspek penguasaan pengetahuan, penguasaan sikap kerja, dan aspek penguasaan keterampilan kerja yang dimiliki siswa SMK (Suyanto, 2019). Menurut (Muspawi, 2020) kesiapan kerja

adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan antara fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diartikan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan maksimal tentu dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor eksternal.

b. Ciri – ciri orang yang memiliki kesiapan kerja

Kuswana (2013: 164) menyebutkan bahwa ciri-ciri seorang yang memiliki kesiapan kerja adalah mencakup:

1. Mengetahui, dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya.
2. Berpengetahuan mengenai prasyarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait.
3. Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten.
4. Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya.
5. Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya.
6. Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diartikan bahwa orang yang memiliki kesiapan kerja memiliki lima ciri – ciri, yaitu mengetahui dan memahami pekerjaan dan jabatannya,

memiliki pengetahuan mengenai prasyarat kerja, memiliki perilaku sebagai tenaga kerja yang kompeten, mempunyai prespektif yang positif, bersikap positif dan menerima resiko.

2. *Soft Skill* (X1)

a. Pengertian Soft Skill

Menurut (Elfindri, 2010:67), mengatakan soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Selibuhnya dengan mempunyai soft skills membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spriritual, hard skill sama sekali tidak ada hubungannya dengan ketrampilan berhubungan dengan orang lain (Arlina, 2018). Menurut Rasid dkk (2018), Soft skill merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Menurut (Pujiati, 2019) Kepribadian atau relevan dengan (*Intra-Personal Skills*) yang berarti keterampilan dalam mengelola diri. Contoh Keterampilan Intra-Personal adalah kejujuran, tanggung jawab, toleransi, menghargai orang lain, kemampuan bekerja sama, bersikap adil, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memecahkan masalah, mengelola perubahan, mengelola stres, mengatur waktu, dan melakukan transformasi diri.

Menurut (Ratnasari, 2020) *Soft skill* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus

dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Soft skills merupakan Perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri (Muhamin, 2018). Senada dengan definisi di atas, (Elfindri, 2011) mendefinisikan soft skills sebagai keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Selanjutnya, (Illah Sailah, 2008) berpendapat bahwa soft skills adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (interpersonal skills) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intra-personal skills) yang mampu mengembangkan secara maksimal unjuk kerja (performans) seseorang.

Soft skills merupakan komplemen dari hard skills seseorang keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar soft skills merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Wahyuni, 2016). Menurut (Rokhimawan, 2012) soft skill diartikan sebagai suatu keterampilan pribadi atau individu yang perlu dikembangkan oleh guru dalam berhubungan dengan orang lain (Interpersonal Skill) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (Intrapersonal Skill). Seorang siswa melalui keterampilan soft skills yang baik akan memiliki kesiapan kerja yang matang serta dapat menyesuaikan diri di dunia kerja lebih cepat dibandingkan siswa yang minim akan keterampilan soft skills, yang nantinya membantu siswa dalam mengembangkan keterampilan dalam bekerja (Al-Mamun, 2012). Pada kenyataannya stakeholder lebih memiliki kecenderungan meninjau calon yang akan bekerja melalui soft skills, dimana hal ini juga dengan tidak menghiraukan hasil belajar sebagai kemampuan yang memiliki sifat pengetahuan sejalan terhadap program keahlian (Aufi, 2023). Saat ini soft skill dirasa penting oleh kontribusinya terhadap kesiapan kerja terutama dalam menghadapi persaingan global ataupun MEA. Oleh sebab *soft* skill dipandang tidak

semata hanya sebagai kompetensi namun lebih dari itu, sebab soft skill melalui penelitian ini menunjukkan akan kepribadian dan watak seseorang yang dinilai lebih dari pada sebuah kompetensi akademik maupun teknis yang dapat diukur (Darmasetiawan, 2018).

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa soft skill adalah keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat. Yang terdiri dari keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spriritual, hard skill sama sekali tidak ada hubungannya dengan ketrampilan berhubungan dengan orang lain.

b. Jenis Soft Skill

Menurut Widarto (2011) Soft skills terbagi menjadi dua jenis yaitu personal skills, yang terdiri dari rasa bertanggung jawab, kepercayaan diri, mampu bersosialisasi, *self-management* (mampu mengatur diri sendiri) dan integritas/kejujuran; dan interpersonal skills yang terdiri dari leadership (kepemimpinan), kemampuan bernegosiasi, mampu bekerjasama dalam tim, mau berbagi ilmu dengan orang lain, serta dapat melayani klien/pelanggan. Suhartini (2011) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi soft skill diantaranya faktor intrinsik, Faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang timbul karena pengaruh yang muncul dalam diri individu itu sendiri. Faktor ekstrinsik Faktor ekstrinsik adalah faktor - faktor yang mempengaruhi individu karena pengaruh rangsangan dari luar, yang terdiri dari lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, pendidikan, interaksi. Menurut (Pujiati, 2019) *soft skill* sebagai pengembangan emosional intelijen (EI) memiliki beberapa komponen itu saling berkaitan satu sama lain. Kecerdasan emosional diklasifikasikan menjadi lima elemen, yaitu: 1)

kesadaran diri, 2) pengaturan diri, 3) motivasi, 4) empati, dan 5) keterampilan sosial

Berdasarkan pada pendapat tersebut, dinyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi softskill seseorang adalah faktor intrinsik yang meliputi harga diri dan perasaan senang, dan faktor ekstrinsik yang terdiri dari lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, pendidikan, dan interaksi.

c. Indikator *Soft Skill*

Menurut (Haerunnisa, 2012), menyebutkan beberapa indikator dari *soft skill* yaitu sebagai berikut: mampu menerjemahkan dan menyampaikan informasi secara efektif, mampu menafsirkan emosi orang lain, sensitif terhadap orang lain, mengatasi konflik dengan tenang, menghindari gossip negative, sopan, mampu bekerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama. Sedangkan menurut (Purnami, 2018) indikator soft skill terdiri dari keterampilan komunikasi, keterampilan emosional, bahasa, etika, moral, santun, dan keterampilan spiritual. Menurut (Catur, 2019) juga menyebutkan beberapa indikator dari *soft skill*, yaitu kreatifitas atau inovasi, pemikiran futuristik, penyelesaian masalah, kemampuan dalam bekerjasama, pengorganisasian, dan manajemen diri.

Berdasarkan pada pendapat tersebut, dinyatakan bahwa indikator dari *soft skill* terdiri dari keterampilan komunikasi, etika, pemikiran futuristik, kreatifitas atau inovasi, sopan, dan, dapat mengatasi konflik dengan tenang.

3. Motivasi Kerja (X2)

a. Pengertian motivasi kerja

Menurut winardi dalam (Widianti 2021) Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan

oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif ataupun negatif. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang pada intinya berkisar sekitar imbalan uang dan imbalan non uang, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Saputro dan Darda, 2020)

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015). Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan. (Wicaksono & Hermani, 2017).

Motivasi kerja sangat identik dengan harapan, keinginan, perasaan, tindakan, serta tujuan yang jelas dari diri siswa agar mampu mencapai tujuan yaitu bekerja. Damasanti (2014) mengemukakan, tingginya kesiapan kerja dapat terjadi karena adanya motivasi kerja yang kuat dari individu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Ramadeni, 2020) adanya motivasi bekerja yang tinggi akan mendorong siswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan

dalam bekerja sehingga kesiapan kerja yang dimilikinya menjadi memadai. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki individu tersebut mendorong perubahan energi yang ditandai dengan timbulnya perasaan-perasaan, keinginan, dan tindakan atau respon untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti keinginan untuk bekerja (Muhazir, 2017).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan potensial yang ada didalam diri manusia untuk menciptakan gairah kerja agar seseorang mau untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Abraham H. Maslow dengan teori Hierarki, Menurut Maslow yang dikutip (Dr. H. Hamzah B. Uno 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*), kebutuhan sosial (*Affiliation Needs*), kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*), kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

4. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

5. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

4. Lingkungan Keluarga (X3)

a. Pengertian lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga adalah lingkungan pertama seseorang dalam kehidupannya. Lingkungan keluarga terdiri dari orang tua, saudara serta keluarga terdekat lainnya (Sintya, 2019). Menurut (Helmawati, 2014) Keluarga adalah kelompok kecil yang memiliki pemimpin dan anggota, mempunyai pembagian tugas

dan kerja, serta hak dan kewajiban bagi masing-masing anggotanya. Keluarga adalah tempat pertama dan yang utama dimana anak-anak belajar. Oleh karena itu, keadaan lingkungan keluarga sangat berpengaruh pada apa yang diinginkan atau dilakukan anak. Lingkungan keluarga yang terbimbing, akan menghasilkan anak yang dapat dibimbing, begitupun sebaliknya (Evalina, 2017). Dalam keluarga akan terjadi interaksi sosial dimana seorang anak pertama-tama belajar memperhatikan keinginan orang lain, belajar bekerja sama, saling membantu, disini anak belajar memegang peranan sebagai makhluk sosial yang mempunyai norma dan kecakapankecakapan tertentu dalam pergaulanya dengan orang lain (Yusuf, 2012).

Lingkungan keluarga sungguh-sungguh merupakan pusat pendidikan yang paling penting dan menentukan, karena itu tugas pendidikan adalah mencari cara, membantu para orang tua dalam mendidik anak-anaknya dengan optimal (Nasution, 2019). Menurut Semiawan dalam (Noviantoro, 2017) lingkungan keluarga adalah cara pertama dan utama yang mempengaruhi perilaku dalam perkembangan anak. Lingkungan keluarga merupakan tempat pembelajaran pertama bagi anak-anak pada saat kecil. Hal yang didapatkan saat itu pasti diserap dengan cepat, baik hal positif ataupun hal yang negatif. Hal yang negatif harus dihilangkan agar tidak menjadi kebiasaan buruk di masa depan. Di lingkungan keluarga anak mendapatkan perhatian, kasih sayang, dorongan, bimbingan dan keteladanan oleh orang tua untuk dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya demi perkembangan dimasa mendatang. Lingkungan keluarga mempunyai pengaruh sangat besar terhadap perkembangan dan pemilihan karir/pekerjaan seorang anak dan pengaruh orang tua dapat melalui model orang tua dan interaksi dalam keluarga (Sintya, 2019). Siapa pun yang mempunyai latar belakang keluarga wirausaha tentu akan lebih berani dalam mengambil keputusan dan mengambil risiko dari keputusan itu. lingkungan

keluarga merupakan pendidikan yang utama dan pertama dalam pembentukan kepribadian seorang anak, Karena kehidupan seorang anak sebagian besar terjadi dalam sebuah lingkungan keluarga (Agus dkk, 2016).

Berdasarkan pengertian diatas lingkungan keluarga adalah kelompok kecil yang pada umumnya terdiri dari ayah, ibu, dan saudara merupakan tempat pembelajaran yang pertama dan utama bagi anak. Hal yang didapatkan saat itu pasti diserap dengan cepat, baik hal positif ataupun hal yang negatif.

b. Peran lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja

Menurut (Idris, 2022) keluarga mempunyai peran penting dalam mendukung setiap keputusankeputusan karir siswa setelah lulus dari sekolah. Namun masih ditemukan dalam salah satu lingkungan keluarga siswa SMKN 16 jakarta kelas 12 tahun ajaran 2020-2021 yang masih belum sepenuhnya mendukung keputusan karir siswa. Hal ini dikarenakan ketidakpercayaan orang tua kepada siswa tentang kemampuan siswa untuk mendapatkan pekerjaan di saat pandemi berlangsung. Kondisi ini dapat mengubah niat siswa untuk tidak bekerja yang juga akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa. Siswa akan menerima pengaruh dari keluarga dari berbagai macam cara mulai dari cara orang tua mendidik, relasi antara anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, keberfungsian keluarga, perlakuan keluarga terhadap anak, kelas sosial sampai status ekonomi keluarga. Bila keluarga memberikan didikan yang baik, anak tersebut akan mengadopsi sisi positif ajaran kedua orang tuanya, sehingga hal tersebut bisa menjadi modal yang besar bagi dirinya untuk menghadapi dunia kerja (Slameto, 2010).

Lingkungan keluarga menjadi salah satu faktor yang cukup penting bagi kesiapan siswa dalam menghadapi dunia kerja. Keluarga merupakan tempat pendidikan yang pertama bagi anak,

dimana perilaku, dan sikap anak terbentuk dari apa yang diajarkan oleh orang tua. Oleh sebab itu, lingkungan keluarga berperan penting dalam pembentukan karakter dalam diri anak di masa depannya, sehingga dapat membantu anak dalam mempersiapkan dirinya menghadapi dunia kerja.

c. Fungsi Lingkungan Keluarga

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Republik Indonesia (2017) menyebutkan bahwa keluarga memiliki delapan fungsi utama, yaitu: fungsi agama, fungsi sosial budaya, fungsi cinta kasih, fungsi perlindungan, fungsi ekonomi, fungsi sosialisasi dan pendidikan, fungsi pelestarian lingkungan, fungsi reproduksi

Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat delapan fungsi keluarga terdiri dari fungsi agama, fungsi sosial budaya, fungsi cinta kasih, fungsi perlindungan, fungsi ekonomi, fungsi sosialisasi dan pendidikan, fungsi pelestarian lingkungan, dan fungsi reproduksi.

d. Ciri – ciri keluarga

Menurut Burgess dan Locke dalam (Dyah, 2017), ada empat ciri keluarga yang membedakan keluarga dengan kelompok sosial lainnya. Keempat ciri tersebut adalah:

1. Keluarga adalah kesatuan manusia yang terikat dengan sebuah perkawinan guna melanjutkan fungsi reproduksi.
2. Keluarga memiliki anggota keluarga yakni suami, istri, anak, atau saudara berlokasi di satu rumah tangga.
3. Anggota keluarga mempunyai peran sosialnya masing-masing sesuai dengan norma yang berlaku.
4. Keluarga memiliki fungsi dalam memelihara kebudayaan yang berprinsip mengakar dalam masyarakat.

Setiono dalam (Sinuhaji, 2021) menyatakan bahwasanya keluarga di Indonesia dan di barat memiliki perbedaan, yaitu keluarga besar lebih dominan daripada rumah tangga, orang tua memiliki pengaruh yang sangat besar dengan keluarga lain. Orang tua di Indonesia cenderung otoriter serta pola asuhnya akan membentuk anak berperilaku baik, patuh, sopan dengan orang lain serta kurang agresif, namun ini berarti terhambat, kurang percaya diri serta kurang kreatif.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa terdapat empat ciri karakteristik keluarga yaitu terikat dengan sebuah perkawinan, memiliki anggota keluarga, mempunyai peran sosial, dan memiliki fungsi dalam memelihara budaya.

e. Faktor – faktor yang mempengaruhi pembinaan Di Lingkungan Keluarga

Slameto (2013) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang berpengaruh pada proses pembinaan di lingkungan keluarga yakni: bagaimana orang tua mendidik, hubungan antar anggota keluarga, suasana rumah, memahami orang tua, latar belakang budaya.

Mengarah pada pendapat tersebut dapat diketahui bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi di lingkungan keluarga yaitu bagaimana orang tua mendidik, hubungan antara anggota keluarga, suasana rumah, memahami orang tua.

f. Indikator Lingkungan Keluarga

Beberapa indikator lingkungan keluarga menurut (Parwati, 2019) dalam teorinya, yaitu cara orang tua mendidik, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, latar belakang kebudayaan. Sedangkan menurut (Hamalik, 2018) indikator lingkungan keluarga terdiri dari Cara orang tua mendidik, relasi antar anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua, latar

belakang kebudayaan. Menurut (Bambang, 2020) indikator lingkungan keluarga terdiri dari relasi antar anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, dan perhatian orang tua.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator lingkungan keluarga terdiri dari cara orang tua mendidik, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua, latar belakang kebudayaan, dan relasi antar anggota keluarga.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Banyaknya hasil penelitian yang relevan yang telah dilaksanakan oleh para peneliti terdahulu ini dapat membantu dalam melaksanakan proses pelaksanaan penelitian ini, sebagai acuan pertimbangan, dalam membuat penelitian ini.

Tabel 6. Penelitian Relevan

No	Penulis	Judul	Hasil
1.	Hulu dan Rozaini (2020).	Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016	Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kreativitas Belajar dan Soft Skill Mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa program studi Pendidikan Bisnis 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

2.	Mutoharoh dan Rahmaningtyas (2019)	Pengaruh praktik kerja industri, lingkungan keluarga, bimbingan karier dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. <i>Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis</i>	Setelah dilakukan penelitian dan analisis statistik, nilai t hitung untuk variabel lingkungan keluarga sebesar 3,732. Nilai signifikansi yang ditunjukkan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya t hitung signifikan dan H ₂ yang berbunyi “lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja” diterima. Besarnya pengaruh secara parsial jika dilihat dari uji koefisien determinasi parsial adalah sebesar 12,11%. Sehingga apabila lingkungan keluarga siswa kelas XI jurusan administrasi perkantoran SMK Batik Sakti 1 Kebumen dalam kriteria tinggi, maka akan meningkatkan kesiapan kerja.
3.	Khoiroh, Sucihatiningasih, dan Prajanti (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK	Hasil penelitian ini bagaimana pengaruh kreativitas dan minat belajar secara bersama-sama terhadap hasil belajar matematika didapatkan 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 H ₃ dalam penelitian ini diterima. Diterimanya H ₃ 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.
4.	Devina Rahmayanti, Prasetyo Ari Bowo, Wijang Sakitri (2018)	Pengaruh PKL, Lingkungan Keluarga, Akses Informasi Dan Efikasi Diri	Hasil penelitian berdasarkan uji parsial (t) diperoleh hasil signifikan 0,009 < 0,05 yang berarti bahwa H ₃ diterima dan

		Terhadap Kesiapan kerja	signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 3 Jepara secara parsial. Hal ini berarti semakin baik variabel lingkungan keluarga maka akan semakin baik pula kesiapan kerja siswa SMK. Besar pengaruh secara parsial dari variabel lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja yaitu sebesar 8,52% dari hasil perhitungan $(0,2922) \times 100\% = 8,52\%$. Selain itu, hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofia (2015) bahwa lingkungan keluarga berpengaruh sebesar 9,86% terhadap kesiapan kerja siswa SMK.
5.	Yunia R. G Ratuella, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang (2022)	Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado	Hasil perhitungan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Nilai signifikansi untuk variable Soft Skill (X2) adalah $0.299 > 0.05$. Hal ini berarti bahwa variable soft skill (X2) tidak signifikan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 atau Soft Skill (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Untuk setiap perubahan dari Soft Skill yang indikatornya hanya akan mempengaruhi Kesiapan Kerja yang artinya Kesiapan Kerja akan meningkat sebesar dengan asumsi variabel bebas lainnya ($X_2=0$) atau <i>Ceteris Paribus</i> . Terbuktinya hipotesis yang kedua membuktikan bahwa soft skill tidak terlalu berpengaruh bagi

			kesiapan kerja pada mahasiswa.
6.	Mastur dan Pramusinto (2020)	Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Efikasi Diri, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa	Hasil penelitian ini yakni hasil uji parsial (uji t) dengan SPSS pada variabel lingkungan keluarga (X3) diperoleh thitung = 1,658 dengan sig. = 0,041 < 0,05 sehingga Ha4 yang menyatakan “Ada pengaruh lingkungan keluarga secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI SMK Hidayah Semarang Tahun Ajaran 2018/2019” diterima.
7.	Cahyaningrum dan Martono (2018)	Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Penguasaan Soft Skill, Dan Kompetensi kejuruan terhadap kesiapan Kerja Siswa	Besarnya pengaruh penguasaan soft skill terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI Administrasi Perkantoran SMK PL Tarcisius Semarang sebesar 5,34% yang diperoleh dari hasil koefisien determinasi parsial. Sedangkan jika dilihat dari hasil uji hipotesis secara partial, nilai t hitung untuk variabel bimbingan karir sebesar 2.230 dengan signifikansi 0,028 < 0,05 yang artinya nilai t hitung signifikan dan H3 yang berbunyi Ada pengaruh positif secara parsial penguasaan soft skill pada kesiapan kerja siswa XI Administrasi Perkantoran SMK PL Tarcisius Semarang “diterima”. Hasil analisis deskripsi persentase data penelitian ini menunjukkan 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-rata indeks sebesar 86,55.

8.	Sirsa, Dantes , dan Sunu (2014)	Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Industri Terhadap Kesiapan kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt	Hasil analisis statistik menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja di SMKN 2 Seririt dengan persamaan garis regresi \hat{Y} $= 52,895 + 0,440X_2$ dengan signifikansi 0,001 < 0,05 dan nilai Fhitung 13,245. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja siswa memiliki korelasi yang signifikan terhadap kesiapan kerja.
9.	Deswarta1, Mardianty, Dan Bowo (2019)	Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19	Hasil penelitian menunjukkan variabel soft skill (X1) memiliki nilai t hitung 3.421 > t tabel 1,988 (t tabel tersaji dilampiran). Sehingga nilai thitung > ttabel dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
10.	Nurhayati & Kusmuriyanto (2019)	Pengaruh Kompetensi Produktif Akuntansi, Prakerin, dan Lingkungan Keluarga Melalui Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja	variabel lingkungan keluarga (X3) diperoleh nilai signifikansi lingkungan keluarga (LK) adalah sebesar 0,025 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis 2 (H2) diterima.

Persamaan Penelitian:

Terdapat beberapa kesamaan antara penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulu, seperti terdapat kesamaan pada beberapa variabel bebas dan terikat, menggunakan metode penelitian yang sama, serta teknik pengumpulan data yang tidak jauh berbeda dengan penelitian terdahulu.

Perbedaan Penelitian:

Hal yang membedakan antara penelitian yang saya lakukan dengan

penelitian terdahulu, seperti terdapat perbedaan pada populasi dan sample yang digunakan, teknik pengambilan sample, serta tempat penelitian yang berbeda.

Pembaharuan:

Setelah memperhatikan isi dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan sebelumnya, maka pada penelitian ini ditambahkan beberapa pembaharuan yaitu mengganti salah satu variabel dengan variabel lain yang diduga memiliki keterkaitan yang lebih erat.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran secara garis besar mengenai gejala yang menjadi objek permasalahan dalam suatu penelitian. Kesiapan kerja merupakan suatu keterampilan, pengetahuan serta sikap yang dapat membantu para lulusan agar dapat berkontribusi dan bersaing secara positif serta produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan di tempat individu tersebut bekerja. Kesiapan Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya yaitu kemahiran soft skill peserta didik dan motivasi kerja yang mendukung serta pengaruh dari lingkungan keluarga.

Soft skill merupakan kemampuan yang ada disetiap diri individu yang terdiri dari kemampuan mengatur waktu, kemampuan berkomunikasi atau berinteraksi, kecerdasan, dan kemampuan lainnya. Keahlian inilah yang menjadi penentu kesuksesan suatu individu dalam membangun karir di dunia kerja. Didalam dunia kerja, suatu individu pasti akan terlibat secara langsung untuk bekerja sama dengan rekan kerja, sehingga soft skills yang ada pada diri seseorang membantu karyawan untuk memaksimalkan hard skills yang mereka miliki. Pekerja dengan soft skills yang baik dinilai mampu bekerja sama dengan individu lain didalam tim dengan baik dan efisien. Karna Kesuksesan dalam membangun karir didunia kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pekerjaan, namun ditentukan dari bagaimana

seorang karyawan berinteraksi dengan rekan kerja dan klien. Dibutuhkan peran guru dan sekolah untuk membantu melatih kemahiran soft skill yang dimiliki peserta didik. Bila tidak, para siswa akan kesulitan untuk melatih keahlian soft skill mereka. Disekolah misalnya, kebanyakan peserta didik tidak terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran, bila ini terus berlanjut akan menimbulkan kecemasan sosial yang menimbulkan peserta didik yang tidak berani mengemukakan pendapatnya didepan banyak orang. Diperparah lagi dengan kegiatan diluar kelas, sebagian besar siswa lebih memilih langsung pulang ke rumah dibandingkan mengikuti kegiatan *ekstrakurikuler*. Padahal didalam kegiatan diluar kelas merupakan kesempatan untuk siswa mempertajam keahlian soft skill mereka untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

Terlepas dari keahlian soft skill, ada hal lain yang mempengaruhi hasil belajar siswa, yaitu motivasi kerja siswa dalam memasuki dunia kerja. Motivasi menjadi hal penting yang terhadap kesiapan kerja siswa, karena adanya motivasi dalam diri seseorang dapat mendukung individu tersebut supaya mau bekerja lebih giat dan memberikan yang terbaik dalam mencapai hal tujuan hidupnya. Tanpa adanya motivasi didalam diri seseorang, maka suatu individu tidak akan terdorong untuk memberikan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja, siswa akan terdorong untuk mempersiapkan dirinya dengan berbagai *skill* dan kompetensi yang dibutuhkan didalam dunia kerja, sehingga kesiapan kerja yang dimiliki oleh siswa akan memadai dan siap bersaing sebagai sdm yang berkualitas. Motivasi kerja juga berperang untuk menjaga semangat siswa serta mendorong suatu individu untuk selalu berusaha keras agar dirinya menjadi tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimilikinya.

Disamping itu kesiapan kerja siswa juga dipengaruhi oleh lingkungan keluarga. Tanpa disadari lingkungan keluarga menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa dalam menghadapi

menghadapi persaingan dunia kerja. Keluarga adalah tempat pendidikan yang pertamakali dialami oleh semua individu, dimana sikap, moral, dan perilaku anak terbentuk dari ajaran yang diberikan oleh orang tua. Lingkungan keluarga menjadi salah satu hal penting dalam membentuk karakter anak dimasa depannya, sehingga dapat membantu perkembangan peserta didik dalam mempersiapkan dirinya menghadapi persaingan didunia kerja. Orang tua yang mendidik anaknya dengan memberikan bimbingan serta bersikap terbuka akan membentuk kepribadian siswa menjadi anak yang tekun, dan dapat menerima saran yang membangun dari orang tuanya maupun orang lain. Tidak lupa suasana rumah juga memegang peran yang penting, serta relasi antar anggota keluarga yang terjalin dengan baik menjadi poin penting yang akan membuat jarak antara anak dan orang tua semakin dekat sehingga anak dapat terbiasa menceritakan permasalahan yang dialaminya ketika di sekolah, sehingga orang tua dapat memberikan saran serta nasihat yang berguna untuk mendorong siswa untuk mempersiapkan diri dalam bersaing didunia kerja sebagai sdm yang berkualitas. Berdasarkan Uraian diatas dapat diketahui bahwa variabel *Soft Skill* (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Keluarga (X3), serta Kesiapan Kerja (Y) dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut.

D. Grand Teori

1. Soft Skill (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Konsep tentang soft skills sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Menurut Ary Ginanjar (2009: 285) tingkat IQ atau kecerdasan intelektual seseorang umumnya tetap, sedangkan EQ (kecerdasan emosional) dapat terus ditingkatkan. Sebagaimana dinyatakan Goleman dalam mengenal SQ (2000: 3) bahwa EQ merupakan persyaratan dasar untuk menggunakan IQ secara efektif. “*Soft skills* sendiri diartikan sebagai kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis (*hard skills*), yang lebih mengutamakan kemampuan pribadi seseorang

bersosialisasi, berkomunikasi, kemampuan beradaptasi, mengelola diri sendiri dan orang lain serta bersikap optimis dalam semua bidang (IEU Surabaya, 2010)

Pengaruh *Soft Skill* terhadap minat melanjutkan studi seseorang sangat memberikan pengaruh yang signifikan karena *Soft Skill* mempengaruhi kehidupannya di lingkungan luar terutama ketika memasuki dunia kerja, mengontrol emosi dan beradaptasi juga perlu dilihat dan harus dikuasai oleh mahasiswa sendiri, dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain arti kata baik berkomunikasi dengan orang lain yang berguna untuk membangun hubungan baik dengan orang lain.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Adapun motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Fahmi, 2017). Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik (Wibowo, 2016).

Siswa yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk belajar dan berkembang di SMK cenderung lebih siap secara akademik dan keterampilan. Mereka akan lebih cenderung untuk mengambil pelajaran dengan serius, memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan masa depan mereka. Siswa yang termotivasi secara intrinsik juga cenderung lebih aktif dalam berbagai kegiatan di sekolah, termasuk magang, pelatihan praktik, dan proyek-proyek yang relevan dengan bidang studi mereka. Ini memberi mereka pengalaman nyata yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka.

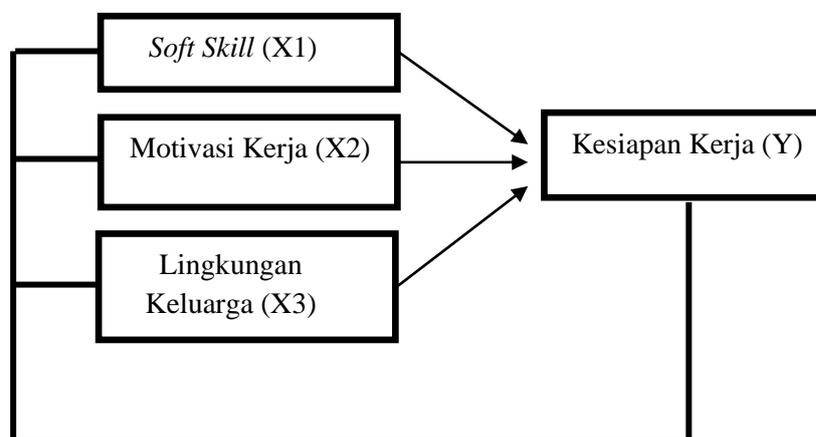
3. Lingkungan Keluarga (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Menurut (Wahid, 2020) lingkungan Keluarga memiliki peranan sebagai lembaga pendidikan tertua, bersifat informal, yang dialami oleh anak serta lembaga pendidikan yang bersifat kodrati orang tua bertanggung jawab memelihara, merawat, melindungi dan mendidik anak agar tumbuh dan berkembang dengan baik.

Orang tua dan anggota keluarga lainnya sering menjadi model perilaku kerja bagi anak-anak. Jika anggota keluarga menunjukkan etos kerja yang kuat, tanggung jawab, dan dedikasi dalam pekerjaan mereka, anak-anak cenderung belajar dan mengadopsi sikap dan perilaku yang serupa. Lingkungan keluarga memainkan peran penting dalam membentuk pendidikan dan nilai-nilai seseorang. Keluarga yang mendorong nilai-nilai pendidikan yang tinggi dan memberikan dukungan untuk pencapaian akademis cenderung membantu anak-anak mereka menjadi lebih siap secara intelektual dan keterampilan untuk dunia kerja.

E. Paradigma Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan paradigma berikut.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

F. Hipotesis

Berdasarkan keterangan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Ada pengaruh secara parsial soft skill terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh secara parsial lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.
4. Ada pengaruh secara simultan antara soft skill, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah upaya menyelidiki dan menelusuri sesuatu masalah dengan menggunakan cara kerja ilmiah secara cermat dan teliti untuk mengumpulkan, mengolah, melakukan analisis data dan mengambil kesimpulan secara sistematis dan objektif guna memecahkan suatu masalah atau menguji hipotesis untuk memperoleh suatu pengetahuan yang berguna bagi kehidupan manusia (Abubakar, 2021).

Penelitian kuantitatif dan kualitatif adalah dua pendekatan penelitian yang umum digunakan peneliti. Guna menjawab perumusan masalah penelitian yang sudah ditetapkan, peneliti memilih pendekatan penelitian. Pendekatan ini disesuaikan dengan kebutuhan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian (perumusan masalah) (Machmud, 2016). Jenis pendekatan yang digunakan didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif verifikatif, dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, ataupun kejadian yang terjadi pada saat ini. Sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menghitung besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat serta menguji kebenaran hipotesis yang dapat diimplementasikan dengan cara pengumpulan data di lapangan. Pendekatan *ex post facto* Penelitian ini dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang melalui data tersebut untuk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti (Muhajirin, 2017). *Post facto* adalah penyelidikan empiris yang

sistematis di mana peneliti tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena keberadaan dari variabel tersebut telah terjadi atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi (Wicaksono, 2015). Penelitian *ex post facto* juga menguji hipotesis tetapi tidak memberikan perlakuan-perlakuan tertentu karena sesuatu sebab kurang etis untuk memberikan perlakuan atau memberikan manipulasi. Dengan menggunakan pendekatan *ex post facto* ini peneliti akan dengan mudah mengetahui hubungan antar variabel yang diamati. Sedangkan metode deskriptif verifikatif digunakan untuk menguji apakah *soft skill* (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan keluarga (X3) berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y), serta melakukan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau ditolak

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kulaitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang akan digunakan di dalam penelitian ini ialah seluruh siswa kelas X jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung. Berikut merupakan data jumlah siswa kelas X jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.

Tabel 2. Data Jumlah Siswa Kelas X Jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung

No	Kelas	Jumlah Siswa Laki-Laki	Jumlah Siswa Perempuan	Jumlah Siswa
1	X Perhotelan 1	12	16	28
2	X Perhotelan 2	17	15	32
Jumlah				60

Sumber : Absensi Siswa Siswi Kelas X perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung

2. Sampel

Populasi yang tersedia di kelas X jurusan perhotelan berjumlah 70 siswa, sehingga penelitian ini akan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 100 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil (Sugiarti, 2018).

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, teknik ini merupakan penentuan sampel dengan cara menjadikan semua anggota populasi sebagai sample bila jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017).

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas (*independent variable*), adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X (Ulfa, 2021). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah soft skill (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan keluarga (X3).

2. Variable Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Variabel tak bebas ini menjadi primary interest to the researcher atau persoalan pokok bagi si peneliti, yang selanjutnya menjadi objek penelitian (Hardani, 2020). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesiapan Kerja (Y).

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Soft Skill*

Soft Skill adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. Soft skills memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha

untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan.

3. Lingkungan Keluarga

Lingkungan Keluarga adalah lingkungan dimana seseorang mendapatkan pendidikan pertama yang sangat mempengaruhi perilakunya dan berperan dalam menentukan tujuan hidupnya. Lingkungan Keluarga merupakan usaha sadar dari orang dewasa secara normatif untuk mempengaruhi perkembangan anak dalam bentuk pendidikan.

4. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya.

F. Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Soft Skill*

Soft skill adalah skor jawaban tentang keterampilan yang dimiliki seseorang dalam membangun hubungan bersama orang lain dan juga dengan dirinya sendiri, baik segi nilai maupun prinsip, yang menyebabkan berfungsinya hard skill yang dimiliki oleh seseorang yang mencakup indikator: keterampilan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, memiliki etika dan moral, santun perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap.

Indikator yang mempengaruhi tingkat *soft skill* seseorang yaitu: kemampuan komunikasi, kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan menyelesaikan konflik dan, Kesadaran budaya.

Alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai *Soft Skill* yaitu dengan kuesioner atau angket dengan skala interval dengan pendekatan semantic differensial. Melalui pengukuran ini responden akan menjawab item pertanyaan dengan skala 1 – 7 dimana jawaban negatif ada di sebelah paling kiri dan jawaban sangat positif ada di sebelah paling kanan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah skor jawaban responden tentang sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi, yang mencakup indikator: kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan, peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja.

Indikator yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang yaitu: keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita, lingkungan yang baik, adanya kegiatan yang menarik, penghargaan dan penghormatan atas diri.

Alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja yaitu dengan kuesioner atau angket dengan skala interval dengan pendekatan semantic differensial. Melalui pengukuran ini responden akan menjawab item pertanyaan dengan skala 1 – 7 dimana jawaban negatif ada di sebelah paling kiri dan jawaban sangat positif ada di sebelah paling kanan.

3. Lingkungan Keluarga

Lingkungan Keluarga adalah skor jawaban responden tentang lingkungan dimana seseorang mendapatkan pendidikan pertama yang akan didapatkannya melalui hubungan darah karena perkawinan, kelahiran, adopsi dan lain sebagainya, yang mencakup indikator: teknik keluarga memberikan pendidikan, keharmonisan keluarga, pengertian kedua orang tua, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, dan latar belakang budaya.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kualitas seseorang berdasarkan keadaan lingkungan keluarganya yaitu: cara orang tua mendidik, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, dan latar belakang kebudayaan.

Alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai lingkungan keluarga yaitu dengan kuesioner atau angket dengan skala interval dengan pendekatan semantic differensial. Melalui pengukuran ini responden akan menjawab item pertanyaan dengan skala 1 – 7 dimana jawaban negatif ada di sebelah paling kiri dan jawaban sangat positif ada di sebelah paling kanan.

4. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan skor jawaban responden tentang suatu kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara wawasan yang luas, keahlian sesuai dengan bidangnya, pemahaman dalam berpikir, dan kepribadian baik sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kesiapan kerja seseorang yaitu: kondisi fisik, mental, dan emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif, tujuan, keterampilan, dan pengetahuan.

Alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kesiapan kerja yaitu dengan kuesioner atau angket dengan skala interval dengan pendekatan semantic differensial. Melalui pengukuran ini responden akan menjawab item pertanyaan dengan skala 1 – 7 dimana jawaban negatif ada di sebelah paling kiri dan jawaban sangat positif ada di sebelah paling kanan.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kesiapan Kerja (Y)	1. Kondisi fisik, mental, dan emosional. 2. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan 3. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari. <i>Muslihudin & Oktafianto(2016:41)</i>	Interval dengan pendekatan <i>semantic differentia</i>
2.	<i>Soft Skill (X₁)</i>	1. Kognifitkemampuan komunikasi 2. Kemampuan menyelesaikan masalah 3. Kemampuan menyelesaikan konflik 4. Kesadaran budaya lain <i>Rahmawanti & Nurzaelani (2017)</i>	Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i>
3.	Motivasi Kerja(X ₂)	1. Keinginan untuk melakukan kegiatan 2. Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan 3. Harapan dan cita-cita 4. Lingkungan yang baik 5. Adanya kegiatan yang menarik 6. Penghargaan dan penghormatan atas diri <i>Kusnaeni, Yuyun, dan S. Martono (2016)</i>	Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i>
4.	Lingkungan Keluarga (X ₃)	1. Cara orag tua mendidik 2. Suasana rumah 3. Keadaan ekonomi keluarga 4. Latar belakang kebudayaan <i>Parwati (2019)</i>	Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i>

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah observasi, kuesioner serta dokumenrasi, untuk penjelasan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data soft skill, motivasi kerja dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara untuk memperoleh data dalam bentuk transkrip, buku, surat, dokumen, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan sebagai cara untuk memperoleh data mengenai soft skill, motivasi kerja dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.

3. Wawancara

Pedoman wawancara dipergunakan sebagai panduan untuk mendapatkan informasi tertentu tentang keadaan responden dengan jalan tanya-jawab sepihak. Dikatakan sepihak karena pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kegiatan wawancara itu hanya berasal dari pihak pewawancara saja, sementara responden hanya bertugas sebagai penjawab (Hidayati, 2012). Dalam penelitian ini, metode wawancara digunakan sebagai cara untuk memperoleh data mengenai soft skill, motivasi kerja dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung.

H. Uji Persyaratan Instrumen Penelitian

Uji persyaratan instrumen digunakan dalam menguji apakah instrumen pengukuran yang kita gunakan dapat mengukur apa yang ingin kita capai dalam penelitian ini dan hasil yang diperoleh selanjutnya dapat dipercaya atau tidak. Alat penelitian yang digunakan yaitu berupa *nontest*, seperti angket dan observasi. Untuk memperoleh data yang lengkap dan dapat diverifikasi, perlu dilakukan pengujian terhadap persyaratan instrumen. Suatu instrumen dapat dikatakan baik dan efektif jika memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan cara yang tepat. Untuk mengukur tingkat validitas instrumen dapat digunakan metode korelasi product moment 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 variabel X dan Y

N = Jumlah peserta tes (testee)

Σxy = Total perkiraan skor item dan soal

Σx = Jumlah skor butir pernyataan

Σy = Jumlah Skor total

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor butir pernyataan

Σy^2 = Jumlah kuadrat skor total

Dengan kriteria pengujian, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut valid; sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid dengan $\alpha = 0,05$.

A. *Soft Skill* (X₁)

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil dari pengujian validitas angket variabel *soft skill* dari 10 item, 9 diantaranya dinyatakan valid. Sehingga angket penelitian untuk variabel penggunaan gadget berjumlah 9 item pernyataan. Berikut adalah hasil rekapitulasi uji validitas instrumen variabel *soft skill*.

Tabel 11. Hasil Pengujian Tabel Validitas *Soft Skill*

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X1.1	0,567	0,3297	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,837	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,701	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,440	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0,717	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0,553	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	0,627	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0,702	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.9	0,798	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.10	0,333	0,3297	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

B. Motivasi Kerja

Hasil dari pengujian validitas angket variabel *soft skill* dari 10 item, 8 diantaranya dinyatakan valid. Sehingga angket penelitian untuk variabel penggunaan gadget berjumlah 8 item pernyataan. Berikut adalah hasil rekapitulasi uji validitas instrumen variabel motivasi kerja.

Tabel 12. Hasil Pengujian Tabel Validitas Motivasi Kerja

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X2.1	0,836	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,657	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0,238	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
X2.4	0,411	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0,644	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0,482	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.7	0,219	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
X2.8	0,631	0, 3297	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
X2.9	0,854	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.10	0,684	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

C. Lingkungan Keluarga

Hasil dari pengujian validitas angket variabel *soft skill* dari 10 item, 8 diantaranya dinyatakan valid. Sehingga angket penelitian untuk variabel penggunaan gadget berjumlah 8 item pernyataan. Berikut adalah hasil rekapitulasi uji validitas instrumen variabel lingkungan keluarga.

Tabel 13. Hasil Pengujian Tabel Validitas Lingkungan Keluarga

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X3.1	0,706	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.2	0,680	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.3	0,801	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.4	0,800	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.5	0,590	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.6	0,755	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.7	0,740	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.8	0,129	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
X3.9	0,154	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
X3.10	0,648	0, 3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

D. Kesiapan Kerja

Hasil dari pengujian validitas angket variabel *soft skill* dari 13 item, 9 diantaranya dinyatakan valid. Sehingga angket penelitian untuk variabel penggunaan gadget berjumlah 9 item pernyataan. Berikut adalah hasil rekapitulasi uji validitas instrumen variabel lingkungan keluarga.

Tabel 13. Hasil Pengujian Tabel Validitas Lingkungan Keluarga

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Y.1	0.289	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
Y.2	0.773	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0.085	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
Y.4	0.595	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0.389	0,3297	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Y.6	0.551	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0.428	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	0.527	0,3297	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Y.9	0.745	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.10	0.651	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.11	0.14	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
Y.12	0.653	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.13	-0.29	0,3297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

2. Reabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah ukuran yang mengidentifikasi bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat kepercayaan dan reliabilitas. Reliabilitas digunakan dalam menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya atau dipercaya dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, rumus tersebut digunakan jika alternatif jawaban

pada instrumen terdiri dari 3 pilihan atau lebih (ganda atau trial). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas Instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum S_i$ = jumlah varians butir pertanyaan
 S_t = varians total

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika rhitung > rtabel dengan $\alpha = 0,05$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah reliabel dan sebaliknya apabila rhitung < rtabel. Jika alat instrumen reliabel, maka untuk menginterpretasikan nilai korelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Indeks Korelasi Reliabilitas

No	Koefisien r	Reliabilitas
1	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
2	0,6000 – 0,7999	Tinggi
3	0,4000 – 0,5999	Sedang
4	0,2000 – 0,3999	Rendah
5	0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Rusman, 2015.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrument penelitian pada masing masing variabel terhadap 30 responden.

a. *Soft Skill*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel minat belajar (X1), dengan n sebanyak 30 responden dan n untuk item yang di analisis yaitu 9 pernyataan yang dinyatakan reliabel. Sehingga dapat diperoleh r Alpha sebesar 0,904, dan

dikonsultasikan oleh daftar interpretasi koefisien r yang berada pada rentang 0,8000-0,1000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel minat belajar memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi dan dapat diamati pada tabel sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Minat Belajar (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	9

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel minat belajar (X2), dengan n sebanyak 30 responden dan n untuk item yang di analisis yaitu 8 pernyataan yang dinyatakan reliabel. Sehingga dapat diperoleh r Alpha sebesar 0,694, dan dikonsultasikan oleh daftar interpretasi koefisien r yang berada pada rentang 0,6000 – 0,7999. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel minat belajar memiliki tingkat reliabilitas tinggi dan dapat diamati pada tabel sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	8

c. Lingkungan Keluarga

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel minat belajar (X3), dengan n sebanyak 30 responden dan n untuk item yang di analisis yaitu 8 pernyataan yang dinyatakan reliabel. Sehingga dapat diperoleh r Alpha sebesar 0,628, dan dikonsultasikan oleh daftar interpretasi koefisien r yang berada pada rentang 0,6000 – 0,7999. Sehingga dapat dinyatakan bahwa

instrumen variabel minat belajar memiliki tingkat reliabilitas tinggi dan dapat diamati pada tabel sebagai berikut :

Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Keluarga (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.628	8

d. Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel minat belajar (X1), dengan n sebanyak 30 responden dan n untuk item yang di analisis yaitu 8 pernyataan yang dinyatakan reliabel. Sehingga dapat diperoleh r Alpha sebesar 0,714, dan dikonsultasikan oleh daftar interpretasi koefisien r yang berada pada rentang 0,6000 – 0,7999. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel minat belajar memiliki tingkat reliabilitas tinggi dan dapat diamati pada tabel sebagai berikut :

Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	9

I. Uji Asumsi Klasik

Untuk menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis, terlebih dahulu harus diuji syaratnya, jika syarat terpenuhi maka dapat digunakan regresi linier berganda (Rusman, 2018: 78). Beberapa kondisi yang perlu diuji terlebih dahulu adalah sebagai berikut:

1. Uji Linearitas Garis Regresi

Uji linearitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis guna memastikan bahwa regresi merupakan regresi linear sehingga penelitian dapat dilakukan, uji linieritas dapat dihitung menggunakan statistik F melalui tabel ANAVA (Analisis Varians) dan terlebih dahulu di cari besaran untuk ANAVA sebagai berikut.

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y^2)}{n}$$

$$JK (b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)$$

$$JK (G) = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y^2)}{n^i}$$

$$JK (TC) = JK (S) - JK (G)$$

Keterangan :

JK (T) = Jumlah Kuadrat Total

JK (a) = Jumlah Kuadrat Regresi a

JK (b/a) = Jumlah Kuadrat Regresi b/a

JK (S) = Jumlah Kuadrat Sisa

JK (G) = Jumlah Kuadrat Galat

JK (TC) = Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

2. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, metode uji multikolinearitas yang digunakan adalah korelasi pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut.

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

H0 = Tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H1 = Terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H0 Ditolak.
- b) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka H0 Diterima.
- c) Apabila nilai signifikansi $< \alpha$ maka terjadi multikolinearitas.
- d) Nilai $dK = n$ dan $\alpha = 0,0$

3. Uji Autokolerasi

Ghozali (2017:121) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Salah satu uji formal yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW), dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

1. Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau upper bound (dU) dan $(4-dU)$ maka koefisien autokorelasinya sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.

2. Bila DW lebih rendah dari batas bawah atau lower bound (dL) maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila DW lebih besar dari (4-dU) maka koefisien autokorelasinya lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi.
4. Bila nilai DW terletak antara batas atas (dU) dan bawah (dL) atau DW terletak antara (4dU) dan (4-dL) maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

4. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017:85) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tes korelasi peringkat spearman Koefisien korelasi rank spearman (*spearman's rank correlation test*) diartikan sebagai berikut:

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

Di mana d_i = Perbedaan dalam tingkat yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i dan N banyaknya individu yang diberi peringkat. Peringkat korelasi 49 koefisien tersebut bisa dipakai untuk penteteksian heteroskedastisitas sebagai berikut

$$Y_i = a_0 + a_1 X_i + u_i$$

Langkah pertama adalah melakukan pencocokan regresi pada data mengenai Y dan X untuk mendapat residual e_i . Kemudian, dengan mengabaikan tanda e_i dan mengambil nilai mutlaknya dan memeringkat baik harga mutlak e_i dan X_i yang sesuai dengan urutan meningkat atau menurun dan hitung koefisien tingkat korelasi spearman. Selanjutnya asumsikan bahwa koefisien korelasi populasi ρ_s adalah 0 dan $N > 8$ tingkat signifikansi dari r_s yang di uji dengan pengujian t sebagai berikut.

$$t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Derajat kebebasan = $N - 2$ dengan rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan nilai mutlak dari residual

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan nilai mutlak dari residual.

J. Teknik Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini analisis regresi berfungsi untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen serta menguji keamatan hubungan di antara keduanya. Penelitian ini menggunakan dua cara analisis regresi untuk menguji hipotesis yaitu:

1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan suatu model untuk menguji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk menguji hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana bisa digunakan untuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah variabel tersebut memiliki hubungan positif atau negatif dan juga untuk analisis regresi berguna untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas tersebut mengalami kenaikan ataupun penurunan. Persamaan umum regresi linier sederhana artinya sebagai berikut. Untuk mengetahui nilai a dan b, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai prediksi

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus

$$a = \frac{(\sum y_i)(\sum x_i) - (\sum x_i)(\sum x_i y_i)}{n \sum x_i}$$

$$b = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{n \sum x_i}$$

Selanjutnya untuk uji signifikan di gunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

t_0 = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi b

S_b = Standar deviasi b

Kriteria pengujian ini adalah H_0 ditolak dengan alternatif H_a diterima jika t_{hitung} dengan taraf signifikan 0,05 dan $dk = n-2$ dan α

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Regresi linier multiple adalah bentuk analisis regresi yang berfungsi untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
Persamaan umum regresi linier multiple yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel ramalan

a = Konstanta (intercept)

b = Koefisien arah dan koefisien regresi

X = Variabel bebas yang bernilai tertentu

Untuk menemukan persamaan persamaan melalui perhitungan, dimana bilangan konstan b_1 , b_2 dan b_3 sebagai berikut :

$$a = Y + b_1x_1 - b_2x_2$$

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

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

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

Selanjutnya dilakukan uji F, yakni pengujian yang dilakukan terhadap koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. (Rusman, 2019) mengemukakan bahwa persamaan yang digunakan untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- R² = Koefisien determinasi
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota data atau kasus

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Setelah memutuskan tingkat signifikansi, perlu ditentukan kriteria pengambilan keputusan. Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut (Sugiyono dan Susanto, 2015).

1. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai variabel yang diteliti meliputi *soft skill*, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X Jurusan Perhotelan SMAK Negeri 3 Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung. Jika *soft skill* siswa baik maka kesiapan kerja siswa akan semakin baik, demikian sebaliknya apabila *soft skill* siswa kurang baik maka kesiapan kerja siswa akan menurun.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung. Jika motivasi kerja siswa baik maka kesiapan kerja siswa akan semakin baik, demikian sebaliknya apabila motivasi kerja siswa kurang baik maka kesiapan kerja siswa akan menurun.
3. Ada pengaruh lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan Perhotelan SMK Negeri 3 Bandar Lampung. Jika lingkungan keluarga siswa baik maka kesiapan kerja siswa akan semakin baik, demikian sebaliknya apabila lingkungan keluarga siswa kurang baik maka kesiapan kerja siswa akan menurun.
4. Ada pengaruh simultan antara *soft skill*, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa kelas X jurusan perhotelan di SMK Negeri 3 bandar lampung. Sehingga semakin tinggi *soft skill*, motivasi

kerja, dan lingkungan keluarga maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini. Maka peneliti memberikan saran-saran serta rekomendasi yaitu sebagai berikut:

1. Sekolah dapat memberikan pengetahuan awal mengenai *soft skill* dengan memperhatikan kondisi guru, peserta didik agar pendidikan *soft skill* dapat dikembangkan secara maksimal melalui berbagai macam kegiatan di sekolah. Kegiatan ekstra kurikuler diharapkan siswa dapat, memiliki Soft Skill yang baik dalam pelaksanaan kegiatan ekstra kurikuler, siswa diarahkan. untuk memilih salah satu ekstra kurikuler yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan siswa.
2. Motivasi kerja pada siswa sangat perlu diperhatikan dapat meningkatkan motivasi, Sehingga dibutuhkan juga peran orang tua dan tenaga pendidik untuk mendukung siswa dalam proses belajarnya disekolah dalam rangka meningkatkan motivasi kerja siswa.
3. Orang tua dapat membantu anak untuk terus bertumbuh dan berkembang secara optimal pada berbagai aspek kehidupan, sehingga siswa termotivasi untuk mempersiapkan dirinya memasuki dunia kerja.
4. Perlu adanya kerja sama antara pihak sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat tersebut dalam memaksimalkan setiap tahapan proses belajar. Terlebih dalam memaksimalkan *soft skill*, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga secara khusus yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'i. 2021. Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKAPers UIN Sunan Kali Jaga.
- Angraini, D. I., Murisal, M., & Ardias, W. S. (2021). Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 12(1), 84–100.
- Ardianingsih, F. (2023). Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja, dan Jaminan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial. *Unikal National Conference*, 386–393.
- Cahyaningrum, D., Analysis, S. M.-E. E., & 2018, undefined. (n.d.). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Penguasaan Soft Skill, dan Kompetensi Kejuruan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Journal.Unnes.Ac.Id*.
- Chan, F., Kurniawan, A. R., Herawati, N., Efendi, R. N., & Mulyani, J. S. (2019). Strategi guru dalam mengelola kelas di sekolah dasar. *International Journal of Elementary Education*, 3(4), 439–446.
- Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 364–372.
- Direktorat Bina Keluarga Balita dan Anak. (2017). Penanaman dan Penerapan Nilai Karakter Melalui 8 Fungsi Keluarga. *Jakarta: Direktorat Bina Keluarga Balita Dan Anak*.
- Dr. H. Hamzah B. Uno, M. P. 2016. Teori Motivasi dan pengukurannya. jakarta. Bumi Aksara.
- E.Mulyasa, Menjadi Guru Profesional: Menciptalajaran Yang Kreatif Dan Menyenangkan, (Bandung: PT.Rosdakarya, 2005), h. 36-37
- Elfindri. 2010. Soft Skill Untuk Pendidik. Badouse Media, Jakarta
- Evaliana, Y. (2015). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha siswa. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 53–60.
- Fajriah, U. N., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Bimbingan Karir Pada Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 421-432.
- Firdaus, Z. Z. (2012). Pengaruh unit produksi, pengalaman prakerin dan dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(3).

- Hamidah, S. (2012). Model pembelajaran soft skill terintegrasi pada siswa SMK program studi keahlian tata boga. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(1).
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Ilmu*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Helmawati. (2016). *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hidayati, K. (2012). Validasi instrumen non tes dalam penelitian pendidikan Matematika. *Prosiding Jurusan Pendidikan Matematika FMIPA UNY*, 503–511.
- Hulu, Fikranlim, and Noni Rozaini. "Pengaruh kreativitas belajar dan soft skill mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan bisnis 2016." *Niagawan* 9.3 (2020): 263-270.
- Jaenuddin. (2017). Kontribusi Motivasi Kerja dan Minat Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Batam. *Jurnal Teknik Ibnu Sina*, Vol. 2 No 2, 49-58. Batam: Universitas Ibnu Sina.
- Jafar, A., & Wahyuni, W. (2016). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 3(1), 1–26.
- Junaidi, N., Silvia, A., & Susanti, D. (2018). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 1(2), 408–415.
- Kapp, M. K., & Hamilton, B. (2010). *White paper: Designing Instruction to Teach Principles (soft skill)*. Institut for Interactive Technologies. Diambil pada.
- Khoiroh, M., & Prajanti, S. D. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1010–1024.
- Kurniawan, A., Khafid, M., & Pujiati, A. (2016). Pengaruh lingkungan keluarga, motivasi, dan kepribadian terhadap minat wirausaha melalui self efficacy. *Journal of Economic Education*, 5(1), 100–109.
- Kusnaeni, Y., & Martono, S. (2016). Pengaruh Persepsi Tentang Praktik Kerja Lapangan, Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa S1 fakultas bisnis dan ekonomika universitas surabaya. *Calyptra*, 6(2), 1496–1514.
- Machmud, M. (2016). Tuntunan Penulisan Tugas Akhir Berdasarkan Prinsip Dasar Penelitian Ilmiah. *Research Report*.

- Maesaroh, S. (2013). Peranan metode pembelajaran terhadap minat dan prestasi belajar pendidikan agama Islam. *Jurnal Kependidikan*, 1(1), 150–168.
- Marna, N. Y., Sinaga, R. M., & Pujiati, P. (2022). Similarity Check: Student Perceptions About Family Harmony and Community Environment Against Discipline. Noni Yulia Marna; Risma Margaretha Sinaga; Pujiati.
- Mastur, M. R. L., & Pramusinto, H. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Efikasi Diri, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 789–802.
- Muhajirin, M., & Maya, P. (2017). *Pendekatan praktis: metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Idea Press.
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Forum Ilmiah*, 15(2), 330–338.
- Muktiani, E. E. (2014). Pengaruh praktik Kerja Industri Dan Prestasi Akademik Mata Diklat Produktif Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi Program Keahlian Akuntansi Smk Nasional Pati Tahun Pelajaran 2012/2013. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1).
- Mulyadi, S. (2003). Ekonomi sumber daya manusia. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Mulyasa, E. (2007). Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh praktik kerja industri, lingkungan keluarga, bimbingan karier dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 38–59.
- Nasution, S. (2019). Pendidikan lingkungan keluarga. *Tazkiya: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1).
- NIRMAWANTI, S. (2016). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sma Negeri 2 Konawe Selatan Kab. Konawe Selatan (Doctoral dissertation, IAIN KENDARI).
- Noviantoro, G., & Rahmawati, D. (2018). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Akuntansi FE UNY. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(1).
- Nurdin, N., Hamdhana, D., & Iqbal, M. (2018). Aplikasi Quick Count Pilkada Dengan Menggunakan Metode Sample Random Sampling Berbasis Android. *TECHSI-Jurnal Teknik Informatika*, 10(1), 141–156.
- Nurhayati, N., & Kusmuriyanto, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Produktif Akuntansi, Prakerin, dan Lingkungan Keluarga Melalui Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 568–587.
- Parangin-Angin, S. K. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi. Skripsi. Universitas Jambi.

- Prabowo, M. A., & Setiyani, R. (2019). Pengaruh Goal Orientation dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa dengan Prestasi Akademik sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 1001-1015.
- Pratiwi, N., Sripatmi, S., Sridana, N., & Amrullah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Kelas VIII SMP Negeri 3 Lingsar pada Materi Lingkaran Tahun Ajaran 2020/2021. *Griya Journal of Mathematics Education and Application*, 2(1), 16–25.
- Rahmawanti, M. R., & Nurzaelani, M. M. (2021). Dampak Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Bagi Peningkatan Soft Skills Dan Hard Skills Mahasiswa Fkip Universitas Ibn Khaldun Bogor. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 7(1), 37–47.
- Rahmayanti, D., Bowo, P. A., & Sakitri, W. (2018). Pengaruh Pkl, Lingkungan Keluarga, Akses Informasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 945–960.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan perum damri manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2).
- Ratnasari, S. L., & Thiyarara, O. A. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *BENING*, 7(2), 221–232.
- Ratuela. 2022. Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Efikasi diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*.
- Rokhimawan, M. A. (2012). Pengembangan soft skill guru dalam pembelajaran sains SD/MI masa depan yang bervisi karakter bangsa. *Al-Bidayah: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 4(1).
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Rusman, T. (2019). Statistik Parametrik. Bahan Ajar.
- Sailah, I. (2008). Pengembangan soft skills dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. *Direktorat Akademik DirJen Dikti, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta*, 52.
- Saputro, Egi, and Ahmad Darda. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(2):114–23.
- Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja lulusan sma negeri 3 kota jambi di masa pandemi covid 19. *SJEE: Scientific Journals of Economic Education*, 5(1), 23–35.
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41–54.
- Sihotang, F. H., & Samuel, D. (2019). Pengaruh prestasi belajar, penguasaan teknologi informasi dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. *Ecodunamika*, 2(1).

- Sinaga, R. M., Albet Maydiantoro, A., Onojah Amos, O., Yulianti, D., Suparman, A., Basri, M., & Suroto, S. (2022). Similarity Check: Reasoning Model and Moral Simulation to Improve Students' Social Skills: A Focused Look at Emotional Intelligence.
- Sintya, N. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, Ekspektasi Pendapatan, Lingkungan Keluarga, Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Jurusan Akuntansi Di Universitas Mahasaraswati Denpasar. *JSAM (Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen)*, 1(1), 337–380
- Sinuhaji, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017. <http://repository.unpas.ac.id/53257/>.
- Siregar, R. (2017). Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. *Pros. Semin. Nas. Tah. Fak. Ilmu Sos. Univ. Negeri Meda*, 1, 378–381.
- Sirsa, I. M., Dantes, N., & Sunu, I. G. K. A. (2014). Kontribusi ekspektasi karier, motivasi kerja, dan pengalaman kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 2 Seririt. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 5(1)..
- Slameto . (2015). Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49–58.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 38
- Suhartini, Y. (2011). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam berwiraswasta. *Jurnal Akmenika UPY*, 7(1), 24.
- Suherman, E. (2012). *Kiat sukses membangun SDM Indonesia: melalui pendidikan & pelatihan entrepreneurship*. Penerbit Alfabeta.
- Sumantri, Nana Syaodih. (2008) Perkembangan Peserta Didik. Jakarta : UT.
- Suroto, S., I Komang, W., Pargito, P., Sukirlan, M., Rangga, F., & Abdul, R. (2023). Communication Skills and Their Relation to Transferable Skills for Vocational High School Students. *Journal of Economics Education and Entrepreneurship (JEE)*, 4(1), 1-7.
- Suyanto, F & Rahmi, E & Tasman, A. (2019). The Influence of Work Interest and Internship Experience on Work Readiness of UNP Faculty of Economics Students. *Jurnal Ecogen*, 2(2):1-10
- Swaminathan, S., & Jawahar, P. D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 71–80.

- Syailla, A. N. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 358–365.
- Syofiani, S., Zaim, M., Ramadhan, S., & Agustina, A. (2019). Peningkatan Keterampilan Berbahasa Siswa Melalui Pemanfaatan Media Teka-Teki Silang: Menciptakan Kelas yang Menyenangkan. *Ta'dib*, 21(2), 87–98.
- Trisnaningsih, T., Sinaga, R. M., & Pujiati, P. (2019). Soft Skills In The Teachers' Professional Development Perspective. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 9(1), 40-49.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *AL-Fathonah*, 1(1), 342–351..
- Wibsono, J. (2017). Anak - Anak Korban Perceraian (*Studi Deskriptif Tentang Perilaku Konformitas dan Devian Anak Korban Perceraian Di Surabaya*). <https://repository.unair.ac.id/70262/>.
- Wicaksono, A. (2015). Penelitian Kausal Komparatif (Ex Post Facto). *Jurnal Pendidikan, Selasa*, 5.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 386–396..
- Widarto. *Pengembangan Softskill Mahasiswa Jurusan Vokasi Melalui Clop Work*. Pramitra Publishing, 2011.
- Widianti, Silvi. 2021. Pengaruh kepemimpinan kepala perawat dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Perawat rumah sakit rosela karawang Oleh Silvi Widianti 17416261201319
- Wilda, W., Salwah, S., & Ekawati, S. (2017). Pengaruh kreativitas dan minat belajar terhadap hasil belajar matematika siswa. *Pedagogy: Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(1).
- Wulandari, A. K., & Prajanti, S. D. W. (2017). Pengaruh praktik kerja lapangan, bimbingan karir, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Karanganyar di Kabupaten Kebumen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 131-139.