

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoretis

2.1.1 Kesiapan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. “Siap” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu “sudah bersedia”. Menurut (Slameto, 2010 : 113), kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi dan kondisi yang dihadapi. “Kerja” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu kegiatan melakukan sesuatu (diperbuat). Menurut (Miller dalam Kuswana, 2013 : 5), kerja diartikan sebagai himpunan dari aktifitas yang terjadi pada waktu relatif rutin, dan memiliki tujuan serta hasil tertentu.

Menurut (Kuswati, 2015 : 296), kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa atau mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya. Untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja (Pool & Sewell , 2007:279-280).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan respon dalam mempersiapkan diri menghadapi suatu pekerjaan melalui pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya.

2.1.1.2 Aspek – Aspek Kesiapan Kerja

Setiap individu mempunyai kesiapan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari aspek - aspek kesiapan kerja. Menurut (Robert P. Brady, 2009) kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu:

1. *Responsibility* (tanggung jawab)

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Individu yang siap untuk bekerja maka, memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh individu dalam bekerja. Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Misalnya bertanggung jawab terhadap peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kerja yang berkualitas, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.

2. *Health & safety* (kesehatan dan keselamatan)

Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental. Melalui jiwa yang sehat maka, individu

dapat menggunakan atau mengoperasikan peralatan mesin yang terdapat ditempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, individu dapat bersedia mengikuti kebijakan atau peraturan yang terdapat ditempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan memakai perlengkapan atau pakaian yang telah disediakan.

3. *Communication* (komunikasi)

Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja. Apabila individu mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, individu mampu untuk mengikuti perintah atau petunjuk, memahami bagaimana cara meminta bantuan, dapat menerima kritik dan masukan serta individu juga saling menghormati dan berhubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja.

4. *Skills* (keterampilan)

Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk untuk mengerjakan tugas ditempat kerja. Selain itu, mereka juga harus bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan serta program pendidikan berkelanjutan.

5. *Self view* (pandangan terhadap diri)

Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja.

6. *Fleksibility* (fleksibilitas)

Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan ditempat kerja. Individu yang mampu memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. Selain itu, individu dapat lebih aktif dan siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pada jadwal kerja, jam kerja dan tugas-tugas dari tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek kesiapan kerja adalah tanggung jawab(*responsibility*), fleksibilitas (*flexibility*), keterampilan (*skills*), komunikasi (*communication*), pandangan diri (*self view*), kesehatan dan keselamatan (*health & safety*). Hal yang menjadi alasan dalam pemilihan teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang digunakan untuk mengungkap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut (Stevani, 2010), terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang untuk siap bekerja yaitu terdiri dari faktor dari dalam (internal) dan faktor eksternal

dari luar (eksternal). Faktor internal meliputi kedewasaan baik mental dan fisik, dorongan, tekanan, intelegensi, minat, bakat, kemandirian, motivasi kerja serta penguasaan aspek pengetahuan. Faktor eksternal meliputi peran keluarga, masyarakat, sekolah, sarana prasarana, dan informasi dunia kerja serta.

Menurut (Muri Yusuf A, 2002 : 62), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

a. Faktor-Faktor dari Dalam Diri Sendiri (Intern) Meliputi:

1. Bakat

Bakat adalah suatu kondisi yang memungkinkan seseorang untuk berkembang pada masa mendatang, sehingga perlu diketahui sedini mungkin bakat-bakat peserta didik untuk mempersiapkan peserta didik sesuai dengan bidang kerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

3. *Soft Skill*

Soft skill merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Keterampilan yang dimaksud seperti kemampuan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggung jawab. Keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Kemampuan Intelegensi

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.

5. Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari harapan untuk mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.

6. Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk melakukan suatu pekerjaan.

7. Pengetahuan Tentang Dunia Kerja

Pengetahuan mengenai dunia kerja menjadi gambaran dalam mempersiapkan diri menghadapi persaingan kerja.

8. Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.

9. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami peserta didik pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah yang dapat diperoleh dari praktik kerja lapangan.

10. Kemampuan dan Keterbatasan Fisik dan Penampilan Lahiriah

Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar. Berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang.

b. Faktor-Faktor dari Luar Diri Sendiri (Ekstern) Meliputi:

1. Lingkungan Keluarga (Rumah)

Keadaan keluarga dapat mempengaruhi berhasil tidaknya seseorang yang sedang bekerja. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja, juga pekerjaan yang dikerjakan akan terganggu. Lingkungan keluarga (rumah) yang penuh dengan keharmonisan dan kebahagiaan, besar sekali pengaruhnya terhadap para pekerja dan hal tersebut perlu dimiliki oleh setiap pekerja. Keadaan seperti itu sangat menunjang seseorang untuk bekerja dengan berhasil dan menjadikan seseorang dapat berfungsi secara optimal serta mengarahkan tenaganya secara lebih efisien dalam bekerja. Anggota keluarga yang mendorong dan mendukung kerja seseorang turut membantu secara mental dan spiritual untuk berhasil seseorang dalam karirnya.

2. Lingkungan Tempat Kerja

Situasi kerja sangat mempengaruhi keadaan diri pekerja, karena setiap kali seseorang bekerja maka ia pun harus memasuki situasi tersebut. Tentu saja situasi yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan senang dan giat. Sebaliknya, tidak jarang timbul kekecewaan dan kegagalan

yang diderita pekerja karena terdapat ketegangan di dalam lingkungan kerja.

Terdapat bermacam-macam lingkungan tempat bekerja atau situasi kerja yaitu:

(a) job insecurity atau rasa aman dalam pekerjaannya, (b) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, (c) rekan kerja, (d) hubungan dengan pemimpin dan (e) gaji.

Lingkungan atau situasi kerja memang mempengaruhi tetapi bukan yang menentukan. Setiap individu yang harus menentukan situasi seperti yang diinginkan dan kalau hal ini tidak ada maka individu tersebut yang harus menciptakannya.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor dari dalam diri sendiri (intern) meliputi bakat, motivasi, soft skill, kemampuan, minat, sikap, pengetahuan, prestasi, pengalaman, kemampuan dan keterbatasan fisik dan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dari luar diri sendiri (ekstern) adalah lingkungan keluarga dan lingkungan tempat bekerja.

2.1.1.4 Ciri – Ciri Kesiapan Kerja

Menurut (Anoraga, 2009:26-28), terdapat ciri yang melekat dalam diri seseorang yang memiliki kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Memiliki Motivasi

Pengertian motivasi secara umum, dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya

motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Pada umumnya orang yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah orang yang bekerja dengan motivasi tinggi.

2. Memiliki Kesungguhan

Kesungguhan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya kesungguhan suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, dengan memiliki kesungguhan dalam menjalani suatu pekerjaan maka membuat setiap orang akan bersungguh-sungguh untuk melakukan pekerjaannya. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

3. Memiliki Keterampilan

Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yakni keterampilan konseptual dan keterampilan teknis. Keterampilan konseptual adalah kemampuan kognitif individu dalam menganalisa situasi yang terjadi. Keterampilan teknis adalah kemampuan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan maupun keterampilan khusus yang telah dimiliki oleh individu tersebut. Maka dari itu, untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya.

4. Memiliki Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mematuhi segala suatu aturan dan tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib. Disiplin dapat bersumber dari adanya kesadaran dari pribadi individu, di samping itu individu juga harus memiliki keahlian atau ketrampilan tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja yaitu memiliki motivasi, memiliki kesungguhan, memiliki keterampilan dan memiliki kedisiplinan.

2.1.1.5 Indikator Kesiapan Kerja

Indikator kesiapan kerja seseorang menurut (Agus Fitriyanto, 2009 : 11), sebagai berikut :

1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif.

Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut pandang saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

2. Memiliki sikap kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut.

3. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.

4. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh peserta didik yang didapat saat melaksanakan kegiatan pengalaman kerja.

5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Keinginan untuk maju akan menjadi pondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.

Berdasarkan uraian dari variabel kesiapan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan respon dalam mempersiapkan diri menghadapi suatu pekerjaan melalui pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya. Untuk mengukur kesiapan kerja itu sendiri terdapat 5 indikator diantaranya mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, dan mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

2.1.2 *Soft Skill*

2.1.2.1 *Pengertian Soft Skill*

Menurut (Elfrindi, 2011 : 67), *soft skill* adalah keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimaksud adalah etika, profesional, kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, komunikatif, dan berpikir kritis. Menurut (Yulianti dan Khafid, 2017 : 9) dalam penelitian Novia Lucas Cahyadi Lie semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik.

Menurut (Djoko Hari Nugroho, 2009 :118), *soft skill* merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan disekitarnya. Konsep *soft skill* merupakan istilah sosiologis yang merepresentasikan pengembangan dari kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) seseorang yang merupakan kumpulan karakter keperibadian, kepekaan sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain. *Soft skill* adalah ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam berhubungan dengan orang lain termasuk dengan dirinya sendiri. *Soft skill* sendiri tidak lain meliputi keterampilan-keterampilan personal yang dapat mempermudah individu dalam melaksanakan berbagai proses

sosial, seperti beradaptasi dan menyelesaikan beragam persoalan yang ditemui, serta memperlancar pelaksanaan berbagai tugas yang harus dilakukan.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skill* atau keterampilan lunak ialah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau mengatur diri sendiri untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan berupa perilaku sopan, sabar, adaptasi, jujur, tanggung jawab, komunikatif, dan lain-lain.

2.1.2.2 *Soft Skill* dalam Dunia Pendidikan

Pembelajaran *soft skills* sangatlah penting untuk diberikan kepada siswa sebagai bekal mereka terjun ke dunia kerja dan industri, khususnya bagi universitas yang akan mencetak lulusannya siap pakai di dunia kerja karena tuntutan dunia kerja lebih menekankan pada kemampuan *soft skills*.

Berdasarkan Survey *National Association of Colleges and Employee* (NACE, 2002) dalam (Elfindri dkk 2011: 156), terdapat 19 kemampuan yang diperlukan di pasar kerja, kemampuan yang diperlukan itu dapat dilihat dalam tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Survey Kemampuan Yang Dibutuhkan Pasar Kerja

Kemampuan	Nilai Skor	Klasifikasi Skills	Ranking Urgensi
Komunikasi	4,69	<i>Soft Skill</i>	1
Kejujuran/Integeritas	4,59	<i>Soft Skill</i>	2
Bekerjasama	4,54	<i>Soft skill</i>	3
Interpersonal	4,5	<i>Soft skill</i>	4
Etos kerja yang baik	4,46	<i>Soft skill</i>	5
Motivasi/inisiatif	4,42	<i>Soft skill</i>	6
Mampu beradaptasi	4,41	<i>Soft skill</i>	7
Analitikal	4,36	<i>Kognitif hard skill</i>	8
Komputer	4,21	<i>Psikomotor hard skill</i>	9
Organisasi	4,05	<i>Soft skill</i>	10
Orientasi detail	4	<i>Soft skill</i>	11
Kepemimpinan	3,97	<i>Soft skill</i>	12
Percaya diri	3,95	<i>Soft skill</i>	13
Sopan/beretika	3,82	<i>Soft skill</i>	14
Bijaksana	3,75	<i>Soft skill</i>	15
Indeks prestasi >3,00	3,68	<i>Kognitif hard skill</i>	16
Kreatif	3,59	<i>Soft skill</i>	17
Humoris	3,25	<i>Soft skill</i>	18
Kemampuan Entrepreneurship	3,23	<i>Soft skill</i>	19

Sumber: Elfindri dkk, *Soft Skills* untuk Pendidik, diakses 09 juli 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 16 dari 19 kemampuan yang diperlukan di pasar kerja adalah aspek *soft skills* dan ranking 7 teratas ditempati oleh aspek *soft skills* pula. Berdasarkan kenyataan inilah mengapa *soft skills* sangat penting diberikan dalam proses pendidikan. Mulai dari kemampuan komunikasi sampai dengan kemampuan entrepreneurship diharapkan dapat dimiliki oleh

mahasiswa sehingga mahasiswa akan menjadi lulusan yang siap pakai di dunia kerja dan tidak hanya memiliki kemampuan *hard skills* saja tetapi juga kemampuan *soft skills*.

2.1.2.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Softskill yang dapat memepengaruhi aspek kehidupan seseorang diantaranya iyalah sikap, karakter dan nilai hidup, bahkan ketrampilan personal maupun interpersonal dimasyarakat maupun dunia kerja. Maka seseorang yang bekerja tidak hanya memeiliki atau hanya menguasai kompetensi teknik, seperti apa yang pernah dipelajari dalam pembelajaran, namun juga dituntut untuk memiliki pribadi yang mantap dan sikap hidup yang kuat untuk berhubungan dengan masyarakat ataupun orang lain (Sailah, 2008).

Suhartini (2011), mengemukakan pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *softskill* diantaranya :

a. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang timbul karena pengaruh yang muncul dalam diri individu itu sendiri.

1. Harga diri, dalam berwiraswasta digunakan untuk meningkatkan harga diri seseorang, karena dengan usaha tersebut seseorang akan memperoleh popularitas, menjaga gengsi, dan menghindari ketergantunganya terhadap orang lain.

2. Perasaan senang, dimana keadaan hati atau peristiwa kejiwaan seseorang, baik perasaan senang maupun tidak senang tetapi ia tetap mencintai, nantinya akan muncul minat yang dapat menjadikan diri seseorang menjadi senang.
- b. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang mempengaruhi individu karena pengaruh rangsangan dari luar.

 1. Lingkungan keluarga, keluarga merupakan peletak dasar pertumbuhan dan perkembangan anak, disinilah yang memberikan pengaruh awal terhadap terbentuknya kepribadian.
 2. Lingkungan masyarakat, merupakan lingkungan diluar keluarga maupun dikawasan tempat tinggal maupun kawasan lain yang dapat mempengaruhi.
 3. Pendidikan, pengetahuan yang di dapat selama proses belajar sebagai modal dasar yang digunakan dan dimanfaatkan maupun dipelajari.
 4. Interaksi, merupakan hubungan antara dua orang atau lebih dan dapat berinteraksi anantara satu dengan yang lainnya yang saling menguntungkan.

Muhibbin (2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa yaitu diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu :

1. Kecerdasan atau intelegensi

Kecerdasan dapat diketahui atau dapat diukur dengan dapat atau tidaknya mahasiswa mempelajari dan menentukan suatu hasil yang sesuai. Semakin tinggi kecerdasan mahasiswa maka semakin banyak peluang yang didapatkan seorang mahasiswa.

2. Bakat

Bakat adalah kemampuan seseorang atau mahasiswa yang tumbuh dalam diri seseorang sesuai dengan masing-masing potensi. Seseorang atau mahasiswa dapat menguasai sesuatu bidang tidak harus belajar tetapi muncul dalam diri seseorang itu sendiri.

3. Minat

Minat adalah keinginan besar terhadap sesuatu. Minat akan meningkatkan perhatian seseorang atau mahasiswa yang disukainya sehingga dapat belajar lebih giat untuk mencapai yang diinginkan.

4. Motivasi

Motivasi adalah keadaan internal yang dapat mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan suatu penyemangat atau keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

5. Sikap mahasiswa

Sikap mahasiswa mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat tercapai. Seseorang mahasiswa akan mengalami kesulitan belajar jika mempunyai sikap negatif sebelumnya.

b. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya :

1. Keadaan keluarga

Keluarga merupakan pengaruh terhadap diri seseorang. Keluarga yang harmonis akan mempengaruhi cita-cita tinggi untuk anaknya dan akan memberikan pengaruh bahkan memfasilitasi untuk anaknya sehingga dapat tercapai dengan baik.

2. Dosen atau pembimbing dan cara mengajar

Sikap atau kepribadian dosen atau pembimbing, tinggi rendahnya pendidikan yang dimiliki dan bagaimana dosen atau pembimbing mengajarkan pengetahuan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan kepandaian anak didiknya. Prestasi akan tercapai bila seorang pendidik mampu membawa prestasi didiknya untuk berubah kearah yang positif sesuai dengan tujuan yang dicapai dalam dunia pembelajaran. Seseorang pendidik akan sulit mewujudkannya jika dia tidak memiliki kompetensi yang berkaitan dengan proses pembelajaran.

3. Alat – alat pelajaran

Kampus yang memiliki fasilitas yang lengkap dan mendukung akan mempercepat proses pemahaman dan pembelajaran seorang mahasiswa. Hal tersebut dapat ditunjang baik oleh kecakapan dosen atau pembimbing dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

4. Motivasi sosial

Dosen atau orang tua dapat memberikan motivasi yang baik pada mahasiswa dengan pujian ataupun dengan hadiah hukuman. Motivasi dapat menimbulkan hasrat dan dorongan seorang individu untuk belajar dengan lebih baik. Mahasiswa juga bisa menyadari gunanya belajar dan apa tujuan yang akan dihadapi dan dicapainya dengan pelajaran yang didapat.

5. Lingkungan dan kesempatan

Banyak anak yang tidak dapat meningkatkan kualitas belajar karena tidak adanya kesempatan, pengaruh lingkungan negatif serta faktor-faktor yang terjadi diluar kemampuan.

2.1.2.4 Indikator *Soft Skill*

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan indikator *soft skill* yang dikemukakan (Sharma, 2011 : 21) terdapat lima indikator untuk mengukur *soft skill* yaitu :

1. Kemampuan komunikasi

(Arifin, 2008), keterampilan komunikasi adalah kemampuan seseorang untuk menyampaikan sebuah ide, pesan ataupun gagasan kepada orang lain atau individu secara jelas dan mudah untuk dipahami. Dalam komunikasi yang baik dibutuhkan latihan agar ketrampilan dapat berfungsi serta bermanfaat bagi seseorang untuk mencapai sebuah gagasan untuk menciptakan ketrampilan yang lebih baik dan bermanfaat. Misalnya dalam melakukan suatu tes wawancara, serta hubungan yang baik dalam lingkungan di sekitarnya.

2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional memiliki peran penting ditempat kerja, kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap orang dalam bekerja, maka akan membantu

mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja seseorang.

3. Keterampilan berpikir

Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang dan mengakomodasikan ke dalam suasana kerja yang beragam. Keterampilan berpikir adalah memunculkan dan mengembangkan gagasan baru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterampilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut pandang). Keterampilan berpikir yang diukur mencakup empat aspek yaitu: fluency (berpikir lancar), flexibility (berpikir luwes), originality (orisinalitas berpikir), dan elaboration (penguraian).

4. Etika

Kata etika berasal dari kata ethos pada bentuk tunggal berarti kebiasaan, adat istiadat, akhlak, watak, perasaan, sikap dan cara berfikir. Dengan kata lain etika diartikan sebagai ilmu tentang apa yang biasa dilakukan seseorang. Menurut (Sumijatun, 2011), bahwa etika berhubungan dengan bagaimana seseorang dapat bertindak dan bagaimana mereka melakukan hubungan dengan orang lain. Keterampilan etika merupakan kebiasaan bertingkah laku atau berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Jadi seseorang dapat dilihat etikanya dari kebiasaan dirinya bersikap, semakin ia menjunjung tinggi nilai etika, semakin tinggi pula etika yang dia miliki.

5. Keterampilan Kepemimpinan

Kepemimpinan diadopsi dari bahasa Inggris yaitu *leadership*. *Leadership* berasal dari kata *to lead* yaitu berupa kata kerja yang berarti memimpin. Lebih lanjut pemaknaan secara terperinci kepemimpinan yaitu orang yang melakukan aktivitas atau kegiatan untuk memimpin atau dapat dimengerti sebagai *a person who leads others a long way guidance*. (Sulistiyani, 2008), kepemimpinan merupakan hubungan antara satu dengan yang lain dan saling mempengaruhi untuk menjadikan tujuan bersama.

Dari definisi variabel *soft skill* di atas dapat disimpulkan bahwa *soft skill* atau keterampilan lunak ialah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau mengatur diri sendiri untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan berupa perilaku sopan, sabar, adaptasi, jujur, tanggung jawab, komunikatif, dan lain-lain. Untuk mengukur *soft skill* terdapat 5 indikator yang bisa digunakan diantaranya, kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, ketrampilan berpikir, etika dan, keterampilan kepemimpinan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “*The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi

individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Menurut (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2008 : 222) mendefinisikan motivasi (Motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Melayu, 2001) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Hamzah B. Uno, 2013 : 9) motivasi 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 mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dalam hal motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja.

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk bekerja. Peran motivasi dalam memasuki dunia pekerjaan, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri ataupun luar dirinya (Anoraga, 2009 : 39). Menurut (I Made Sirsa, 2014 : 6) mengemukakan bahwa semakin baik kontribusi motivasi kerja peserta didik diharapkan semakin meningkat juga kesiapan kerjanya.

Dari pengertian para tokoh diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.3.2 Ciri – Ciri Motivasi Kerja

Menurut (Anoraga, 2009 : 40) terdapat empat ciri motifvasi yakni sebagai berikut :

1. Motif adalah Majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

2. Motif dapat Berubah-ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

3. Motif dapat berbeda – beda pada individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda. Karna setiap orang memiliki motif dan tujuan tertentu pada apa yang dikerjakannya.

4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian

kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut selain itu motif mereka juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut (Sutrisno, 2014:117), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang, yaitu”:

a. Faktor intern, terdiri dari :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai; pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang tersebut harus rela bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor extern, terdiri dari :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Terdapat lima indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Hamzah Uno, 2011 : 23) adalah sebagai berikut :

1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang ia miliki.

2. Harapan dan cita – cita

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita-citanya sesuai dengan yang ia mimpikan.

3. Desakan dan dorongan lingkungan

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, misalnya karena keadaan ekonomi orang tua yang tidak mampu akan memotivasi peserta didik untuk memasuki dunia kerja.

4. Kebutuhan fisiologis

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkan orang tua lagi.

5. Penghormatan atas diri

Peserta didik akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus mereka akan lebih merasa terhormat di pandang masyarakat.

Dari definisi variabel motivasi kerja diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mengukur motivasi kerja terdapat 5 indikator yang bisa digunakan yaitu diantaranya, keinginan dan minat memasuki dunia kerja, harapan dan cita – cita, desakan dan dorongan lingkungan, kebutuhan fisiologis, dan penghormatan atas diri.

2.2 Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

1. Penelitian Yang Di Lakukan Oleh Muhammad Yusuf Abdhul Fatah (2021)

”Pengaruh *Soft Skill* Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kesiapan Kerja

Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Studi Manajemen” Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa *soft skill* dan kemampuan intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai Fhitung sebesar $101,429 > F_{tabel} 3,09$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa *soft skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ kemudian kemampuan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besar pengaruh *soft skill* dan kemampuan intelektual terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Studi Manajemen adalah sebesar 0,823 atau 82,3%.

2. Penelitian yang di lakukan oleh Desi Setiawati, Mayasari (2021)“ Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19 ”. Dari hasil penelitiannya menunjukkan Terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Dengan itu *soft skill* mempengaruhi kesiapan kerja pada calon lulusan
3. Dalam jurnal yang disusun oleh Ulfatus Sa’ada, Hadi Sunaryo dan Padirman (2019)“Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kecenderungan Pemilihan Bidang Kerja Melalui Kepercayaan Diri Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang”. Hasil

dari penelitiannya ialah *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh terhadap kepercayaan diri mahasiswa terhadap kecenderungan pemilihan bidang kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Risaldi Mardin (2021)“ Pengaruh *Soft skill* dan *Hardskill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah IAIN Palopo”. Hasil penelitian adalah: (1) *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja; (2) *Hard Skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja; (3) *Soft skill* dan *Hard skill* secara simultan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai F hitung sebesar 29,599 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,464.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1. Hubungan Kompetensi *Soft Skill* Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa

Soft skill atau keterampilan lunak memainkan peran yang sangat penting dalam menunjang karir dan kesuksesan seseorang terutama dalam hal berinteraksi dimasyarakat. Keterampilan ini juga dicari oleh perusahaan yang ingin merekrut lulusan perguruan tinggi. *Softskill* menggambarkan diri kita masing-masing, hubungan kita dengan orang lain, dan bagaimana mengelola lingkungan sosial yang sebagian besar berada di lingkungan profesional.

Kompetensi *softskill* baik interpersonal maupun intrapersonal merupakan kompetensi yang terkait dengan sikap (attitude) yang dimiliki oleh seorang individu. Sikap seseorang akan berpengaruh terhadap penerimaan individu di dalam lingkungan social di mana individu tersebut berada. Penting sekali untuk mengidentifikasi sejauh mana penerimaan lingkungan terhadap individu. Namun

untuk mampu mengetahui atau mengidentifikasi tentang kompetensi *softskill* tidak semudah mengetahui penguasaan kompetensi *hardskill*. Karena memang penguasaan kemampuan *softskill* dalam bangku kuliah tidak mendapatkan porsi sebesar kompetensi *hardskill*. Padahal kenyataannya kompetensi *softskill* di dunia kerja dituntut dalam porsi berimbang dengan kompetensi *hardskill* bahkan lebih.

Berdasarkan Survey *National Association of Colleges and Employee* yang sudah di jelaskan pada kajian teoritis terdapat 19 kemampuan yang diperlukan di pasar kerja, dari hasil survey tersebut menunjukkan bahwa 16 dari 19 kemampuan yang diperlukan di pasar kerja adalah aspek *soft skills*.

Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kompetensi *soft skill* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi kesiapan kerjanya dan sebaliknya, dapat diduga bahwa dengan meningkatkan kompetensi *soft skill* mahasiswa maka mahasiswa semakin siap dalam menghadapi dunia kerja dan meningkatnya kesiapan kerja mahasiswa tersebut.

2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa

Motivasi 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 mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat

mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja.

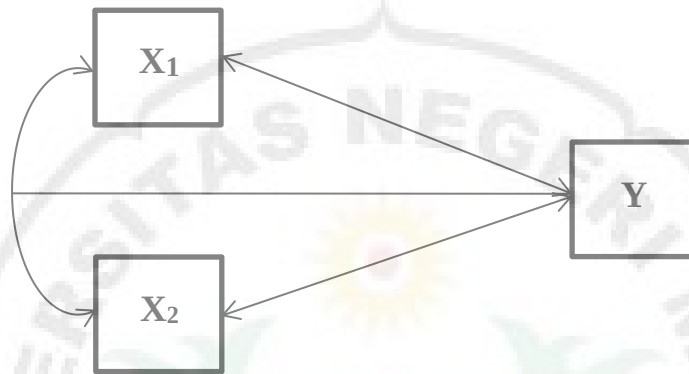
Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi mahasiswa untuk mencapai tujuannya setelah lulus dan masuk kedalam dunia kerja. Dan dapat diduga bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi kesiapan kerja yang dimilikinya.

2.3.3. Hubungan Kompetensi *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *soft skill* dan motivasi kerja. *Soft skill* merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Contoh keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan berkomunikasi (public speaking), berpikir kritis, kepemimpinan, kerjasama, professional, kreativitas, dan sebagainya. Untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Dengan demikian faktor – faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa ada dalam *soft skill* dan motivasi kerja sehingga dapat diduga bahwa terdapat hubungan antara kompetensi *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan

kerja mahasiswa. Berdasarkan uraian kerangka berpikir, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti gambar 2.1 di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

1. H_{01} : Tidak Ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Medan.

H_{a1} : Ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Medan.

2. H_{02} : Tidak Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Medan.

Ha₂ : Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Medan.

3. H₀₃ : Tidak Ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi *soft Skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Medan.

Ha₃ : Ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi *soft Skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Medan.

