

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Siswa Kelas XII SMK Hidayah Semarang)

Ardhia Inaya Rahmayanti Puspitasari Savitri¹⁾ Heru Sri Wulan, SE, M.M.²⁾

Dr. Dra. Cicik Harini M.M.³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2) 3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Skripsi ini merupakan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di SMK Hidayah Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi wawancara dan penyebaran kuesioner. Adapun dalam penentuan sampel penulis menggunakan teknik sensus, selanjutnya untuk menganalisis penulis menggunakan Skala Likert dan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis data menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pelatihan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja tanpa dimediasi oleh motivasi. *Soft skill* berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja tanpa dimediasi oleh motivasi.

Kata kunci: pelatihan kerja, soft skill, motivasi, kesiapan kerja

ABSTRACT

This thesis is the result of research to determine the effect of job training and soft skills on work readiness through motivation as an intervening variable at SMK Hidayah Semarang. The research method used is a quantitative research method with data collection techniques through library research and field studies which include interviews and distributing questionnaires. As for determining the sample the authors used census techniques, then to analyze the authors used a Likert Scale and used the SPSS version 25 software with descriptive analysis, classical assumption test and data analysis using path analysis. The results of the study show that job training has a positive and significant effect on motivation. Soft skills have a positive and insignificant effect on motivation. Job training has a positive and significant effect on work readiness. Soft skills have a positive and insignificant effect on work readiness. Motivation has a positive and not significant effect on work readiness. Job training has a direct effect on work readiness without being mediated by motivation. Soft skills directly affect work readiness without being mediated by motivation.

Keywords: job training, soft skills, motivation, work readiness

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk menjalankan usahanya. Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Di Indonesia memiliki banyak potensi sumber daya manusia yaitu penduduk usia kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun dan lebih sedangkan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja.

Apabila dilihat berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh angkatan kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka pada tahun 2022 dari tamatan sekolah menengah kejuruan (SMK) masih merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya yaitu sebesar 10,38%. Berikut ini adalah data Tingkat Pengangguran Terbuka berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2018-2022:

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia Berdasarkan Pendidikan Tertinggi Ditamatkan Tahun 2018-2022

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2018	2019	2020	2021	2022
SD ke bawah	2,67	2,65	2,60	3,13	3,09
SMP	5,18	5,04	4,99	5,87	5,61
SMA	7,19	6,78	6,69	8,55	8,35
SMK	8,92	8,63	8,42	11,45	10,38
Diploma I/II/III	7,92	6,89	6,69	6,61	6,09
Universitas	6,31	6,24	5,70	6,97	6,17

Sumber : Data Badan Pusat Statistik (BPS) yang Telah Diolah Tahun 2022

Melihat data Tingkat Pengangguran Terbuka jumlah tamatan SMK dan sederajat selalu menjadi yang tertinggi dalam menyumbang pengangguran di Indonesia. Padahal SMK termasuk dalam vokasi yang seharusnya lulusan SMK sudah siap kerja dengan keterampilannya sehingga mengindikasikan bahwa ada yang salah dengan kesiapan kerja siswa. Ketua Bidang Ketenagakerjaan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Bapak Antonius J Supit mengemukakan bahwa setidaknya ada lima kriteria sistem vokasi yang benar, Pertama, persentase belajar di lapangan lebih tinggi dari teori (70:30). Kedua harus ada pengajar di pabrik/industri ketika siswa magang. Ketiga, harus ada kurikulum di pabrik, bukan di sekolah. Keempat, kurikulum di sekolah harus disesuaikan dengan industri. Kelima, wajib ada monitoring dan sertifikasi.

SMK adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang

mempersiapkan peserta didik agar siap bekerja sesuai bidang tertentu. SMK Hidayah Semarang merupakan salah satu sekolah kejuruan swasta di Kota Semarang dengan empat jurusan yaitu Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) dan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL). SMK ini memiliki 22 guru dan 8 karyawan yang mempunyai visi untuk menjadi unggulan dalam pendidikan dan keterampilan yang religius serta mampu bersaing di era globalisasi. Namun karena angka pengangguran di Indonesia dengan SMK menjadi penyumbang tertinggi pengangguran hal ini membuktikan bahwa belum tercapainya tujuan SMK yaitu mempersiapkan sumber daya manusia yang siap kerja sesuai dengan bidang tertentu. Alasan lulusan SMK memiliki tingkat pengangguran tertinggi disebabkan oleh dua hal. Pertama adalah lapangan kerja untuk menyerap lulusan SMK, jumlahnya masih sangat sedikit. Kedua kurikulum yang diterapkan sudah tidak relevan di dunia kerja. Dikarenakan sistem yang diterapkan sekolah kurang efektif menyebabkan kesiapan kerja siswa rendah.

Tabel 1.2 Penelusuran Alumni SMK Hidayah Semarang Angkatan Tahun 2018-2022

Tahun Lulusan	Bekerja	Pencari Kerja	Berwirausaha	Melanjutkan Pendidikan	Jumlah Lulusan
2018	74	52	6	48	180
	(41,11%)	(28,89%)	(3,33%)	(26,67%)	
2019	83	14	7	40	144
	(57,64%)	(9,72%)	(4,86%)	(27,78%)	
2020	88	6	2	46	142
	(61,97%)	(4,23%)	(1,41%)	(32,39%)	
2021	43	31	0	29	102
	(42,16%)	(30,39%)	0%	(28,43%)	
2022	27	41	0	20	88
	(30,68%)	(46,59%)	0%	(22,73%)	

Sumber: Data SMK Hidayah Semarang yang Telah Diolah Tahun 2022

Dalam Tabel 1.2 diketahui bahwa siswa lulusan SMK Hidayah Semarang pada tahun 2019 dan 2020 banyak lulusan mendapatkan pekerjaan dan hanya sedikit yang menganggur tetapi pada tahun 2018, 2019 dan 2022 banyak lulusan menganggur. Hal ini sesuai dengan data BPS pada tahun 2022 dimana Tingkat Pengangguran Terbuka terus mengalami kenaikan daripada tahun-tahun sebelumnya.

Menurut Robins dan Judge (2007) dalam Riadi (2019) terdapat dua aspek dalam kesiapan kerja yaitu kemampuan dan kemauan. Kemampuan adalah kadar sejauh mana seseorang memiliki keterampilan, mampu bisa, serta dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya sehingga memberikan hasil dan mencapai tujuan kerjanya. Kemauan adalah kematangan psikologis atau kematangan soft skill, yang kaitannya dengan tanggung jawab, komitmen, integritas, dan motivasi untuk melakukan suatu tugas pekerjaan. Sudah seharusnya melalui

pendidikan pada jenjang SMK dapat menyiapkan siswa menjadi sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dan siap terjun langsung ke dunia kerja. Dalam hal pelatihan kerja siswa SMK mendapatkan praktik yang lebih banyak daripada hanya sekedar teori sehingga keterampilan para siswa dapat terasah dengan baik. Disamping jam belajar praktik yang banyak, tersedia pengajar yang kompeten di bidangnya, fasilitas laboratorium dan sarana prasarana di SMK lebih lengkap yang dapat mendukung pengembangan keterampilan siswa daripada sekolah formal lainnya. Bahkan siswa SMK mendapatkan kesempatan untuk melakukan kerja praktik berupa magang di pabrik, kantor, toko, dan mitra industri lainnya. Prakerin merupakan tujuan agar siswa SMK dapat mencapai kompetensinya, terdapat jangka waktu tertentu yang harus dipenuhi dalam pelatihan kerja industri agar memperoleh kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan studi yang telah diambil oleh siswa SMK. Berdasarkan Permendikbud Nomor 60 Tahun 2014 menyatakan bahwa PKL dapat dilaksanakan selama setengah semester (sekitar 3 bulan). Tujuan prakerin adalah untuk mendapatkan kompetensi, maka jika hanya dilakukan dengan jangka waktu sangat pendek akan sangat sulit bagi siswa SMK mendapatkan kompetensinya. Diperlukan penataan ulang mengenai jangka waktu pelatihan kerja industri untuk mencapai kompetensi dimana siswa dapat melakukan praktik di industri lebih banyak daripada di sekolah.

Dengan pelatihan kerja tersebut maka siswa akan memiliki keterampilan atau soft skill. SMK Hidayah Semarang yang memiliki empat jurusan ini akan membekali siswanya dengan keterampilan berupa soft skill. Akuntansi adalah sebuah jurusan yang sangat berhubungan dengan angka dan hitung menghitung, sehingga siswa akan memiliki keterampilan dalam menghitung pajak, membuat kurs biaya, perhitungan debit saldo dan lain sebagainya. Jurusan Administrasi Perkantoran merupakan program yang mempunyai tujuan membekali peserta didik dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap agar kompeten dalam menerapkan dan mengembangkan segala hal pengurusan administrasi hubungan perkantoran seperti : Kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tertulis, Kemampuan teknologi informatika untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, Kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, mengorganisasi dan evaluasi tugas yang menjadi tanggung jawabnya, Kemampuan mengelola surat atau dokumen, Kemampuan pelayanan terhadap relasi sehingga diperoleh manfaat masing-masing pihak, Kemampuan mengelola administrasi keuangan sehingga segala aspek keuangan dapat dilaporkan dan dipertanggung jawabkan. Jurusan TKJ (Teknik Komputer dan Jaringan) adalah suatu jurusan yang terdapat di SMK Hidayah yang mempelajari tentang dunia komputer dan jaringan komputer, sehingga siswa akan memiliki keterampilan dalam menginstalasi SO (Sistem Operasi), menangani masalah pada PC, memperbaiki PC, membuat jaringan

LAN atau yang lainnya, membuat WEB, dan masih banyak lagi. Jurusan RPL (Rekayasa Perangkat Lunak) siswa memiliki keterampilan dalam bidang software yaitu pembuatan aplikasi baik aplikasi desktop, mobile maupun online sesuai dengan perkembangan zaman. Materi yang diajarkan yaitu dasar komputer, desain dan program-program seperti aplikasi, games, database, website. Keterampilan ini yang akan mendukung siswa saat memasuki dunia kerja nantinya. Berdasarkan wawancara dengan Pak Agung selaku waka kurikulum, beliau mengungkapkan bahwa soft skill peserta didik kelas XII cukup baik, ditinjau dari penilaian pengetahuan, tanggung jawab, kedisiplinan, komunikasi, sikap dan perilaku pada saat berada di kelas maupun saat melaksanakan prakerin. Hasil wawancara dengan siswa kelas XII beberapa dari mereka mengatakan, ada mata pelajaran yang mereka belum kuasai sehingga saat melaksanakan prakerin cenderung kebingungan saat mengaplikasikan secara langsung. Siswa juga kurang memiliki keberanian dalam bertanya pada instruktur ataupun guru apabila mengalami kendala sehingga hal tersebut menyulitkan guru maupun instruktur dalam melakukan bimbingan karena siswa kurang aktif dan diam tidak bertanya saat kesulitan.

Dalam diri siswa sendiri terdapat motivasi yang berbeda-beda mengenai tujuan dalam bekerja nantinya. Menurut data pekerjaan orang tua siswa SMK Hidayah Semarang yang merupakan buruh dan karyawan swasta serta mayoritas ibu tidak bekerja sehingga menjadi dorongan siswa

untuk bekerja setelah lulus daripada melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi karena kebutuhan. Hal ini akan memotivasi siswa belajar dan mempersiapkan diri agar siap untuk bekerja. Motivasi berupa harapan masa depan yang lebih baik. Motivasi menjadi dorongan bagi siswa memenuhi kebutuhan hidupnya agar kelak dapat mencapai cita-cita yang diharapkan.

Hasil penelitian Murtaziqotul Khoiroh dan Sucihatningsih Dian Wisika Prajanti (2018) menemukan bahwa motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan soft skill, dan informasi dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK berdasarkan pada penelitian terdahulu. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang aspek pelatihan kerja, soft skill dan motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja pada siswa dengan menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Siswa Kelas XII SMK Hidayah Semarang).”**

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi siswa kelas XII SMK Hidayah Semarang?
2. Apakah ada pengaruh *soft skill* terhadap motivasi siswa kelas XII SMK Hidayah Semarang?

3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Hidayah Semarang?
4. Apakah ada pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Hidayah Semarang?
5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Hidayah Semarang?
6. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada siswa kelas XII SMK Hidayah Semarang?
7. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung *soft skill* terhadap kesiapan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada siswa kelas XII SMK Hidayah Semarang?

TELAAH PUSTAKA

PELATIHAN KERJA

Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan (Suwatno, 2018:118)

Menurut Mangkunegara (2017) indikator pelatihan kerja diantaranya yaitu:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan Pelatihan

SOFT SKILL

Soft Skill adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal (Hendrian et al., 2017:10)

Menurut Purnami (2013:130) indikator *soft skill* diantaranya yaitu:

1. Keterampilan Komunikasi
2. Keterampilan Emosional
3. Etika
4. Moral
5. Santun

MOTIVASI

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019:52)

Menurut Uno (2008:23) indikator motivasi diantaranya yaitu:

1. Adanya Hasrat dan keinginan berhasil
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4. Adanya penghargaan dalam belajar
5. Adanya lingkungan belajar yang kondusif sehingga memungkinkan seorang siswa dapat belajar dengan baik

KESIAPAN KERJA

Kesiapan kerja merupakan seluruh keadaan seorang yang meliputi kesiapan secara mental, fisik, serta pengalaman dan terdapatnya keinginan serta keahlian buat melakukan sesuatu pekerjaan. (Rahmayanti et al., 2019)

Menurut Brady (2010:6) indikator kesiapan kerja diantaranya yaitu:

1. *Responsibility* (Tanggung jawab)
2. *Flexibility* (Fleksibilitas)
3. *Skills* (Keterampilan)
4. *Communication* (Komunikasi)
5. *Health and Safety* (Kesehatan dan Keselamatan)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan populasi sebanyak 91 siswa kelas XII SMK Hidayah Semarang. Dikarenakan dalam penelitian ini jumlah populasi terbatas sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus. Jenis data yang digunakan adalah data primer

dan data sekunder. Pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Untuk melakukan uji validitas dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena

instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Dengan menggunakan standar pengujian 5%, maka jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 di terima, artinya data yang diuji dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak, artinya data yang diuji dinyatakan berdistribusi tidak normal.

B. Uji Multikolinearitas

Penggunaan analisis regresi ganda linier akan sempurna jika antar variabel bebas (independen) tidak saling berkorelasi secara nyata (signifikan), oleh karena itu uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011). Pengujian ada tidaknya

gejala multikolinearitas dengan menggunakan tolerance value dan atau harga VIF (variance inflation factor). Jika nilai-nilai tolerance value $> 0,10$ dan atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala (terbebas dari) multikolinearitas (Ghozali, 2011).

C. Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Dengan menggunakan standar pengujian 5%, maka jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 di terima, artinya data yang diuji dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak, artinya data yang diuji dinyatakan mempunyai gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:267) secara umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_{11}X_1 + b_{21}X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a + b_{21}X_1 + b_{22}X_2 + e_2$$

Uji Goodnes Of Fit

Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan *soft skill* (X_2) secara parsial terhadap kesiapan kerja (Y_2). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis digunakan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung, salah satunya melalui variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis langsung, tidak langsung dan pengaruh total antara variabel independen (X) terhadap variabel independen (Y) dengan variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r _{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0.532	0.206	Valid
	X1.2	0.537	0.206	Valid
	X1.3	0.448	0.206	Valid
	X1.4	0.430	0.206	Valid
	X1.5	0.409	0.206	Valid
Soft Skill (X2)	X2.1	0.375	0.206	Valid
	X2.2	0.286	0.206	Valid
	X2.3	0.443	0.206	Valid
	X2.4	0.250	0.206	Valid
	X2.5	0.255	0.206	Valid
Motivasi (Y1)	Y1.1	0.505	0.206	Valid
	Y1.2	0.491	0.206	Valid
	Y1.3	0.614	0.206	Valid
	Y1.4	0.279	0.206	Valid
	Y1.5	0.254	0.206	Valid
Kesiapan Kerja (Y2)	Y2.1	0.248	0.206	Valid
	Y2.2	0.355	0.206	Valid
	Y2.3	0.443	0.206	Valid
	Y2.4	0.324	0.206	Valid
	Y2.5	0.421	0.206	Valid

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator dalam setiap variabel dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari 91 responden.

Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja (X1)	0.731	0.6	Reliabel
2.	Soft Skill (X2)	0.654		Reliabel
3.	Motivasi (Y1)	0.709		Reliabel
4.	Kesiapan Kerja (Y2)	0.673		Reliabel

Dari tabel diatas, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel Pelatihan Kerja, *Soft Skill*, Motivasi, serta Kesiapan Kerja, masing-masing variabel reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga hal tersebut dapat dikatakan setiap variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Dan Probability Plot

Hasil uji normalitas untuk model I diperoleh nilai 0.096 dengan nilai signifikansi 0.037, pada hasil normalitas model II diperoleh nilai 0.065 dengan nilai signifikansi 0.200. Oleh karena itu, nilai setiap model lebih besar dari 0,05, sehingga model I dan II mempunyai nilai residual terdistribusi normal. Selain uji menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov dapat juga dilihat dari uji Probability Plot. Hasil uji normalitas terdistribusi normal karena memenuhi syarat dimana titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolonearitas

Hasil uji multikolonearitas Model I dan Model II untuk masing- masing variabel independen nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai tolerance lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar

variabel bebas yang nilainya lebih dari 0,90.

Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot Dan Glejser

Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas dengan menggunakan Scatterplot, syaratnya titik – titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan bahwa model I dan II tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Pada uji glejser nilai signifikansinya > 0.05 maka dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah 0.353, yang bernilai positif. Ini diartikan jika persepsi responden semakin baik terhadap Pelatihan Kerja maka Motivasi akan meningkat. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Soft Skill* (X2) adalah 0.543, bernilai positif. Ini diartikan semakin baik *Soft Skill* dapat meningkatkan Motivasi. Variabel Pelatihan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.305 dan bernilai positif, yang diartikan apabila pelatihan kerja siswa di SMK Hidayah Semarang meningkat, maka Kesiapan Kerja siswa SMK Hidayah Semarang juga meningkat sebanyak 30,5 persen dengan asumsi

variabel *soft skill* dan motivasi dianggap konstan.

Variabel *Soft Skill* memiliki koefisien regresi sebesar 0.450 dan bernilai positif, yang diartikan apabila pelatihan kerja siswa di SMK Hidayah Semarang meningkat, maka Kesiapan Kerja siswa SMK Hidayah Semarang juga meningkat sebanyak 45 persen dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan motivasi dianggap konstan.

Variabel Motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.267 dan bernilai positif, yang diartikan apabila motivasi siswa di SMK Hidayah Semarang meningkat, maka Kesiapan Kerja siswa SMK Hidayah Semarang juga meningkat sebanyak 26, 7 persen dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan *soft skill* dianggap konstan.

Uji t

Variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 4.012 dan taraf signifikansi 0.000, dikarenakan nilai t_{hitung} 4.012 > 0.67726 serta nilai signifikansi 0.000 < 0.05 bernilai positif, sehingga bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Pelatihan Kerja (X_1) secara individual berpengaruh terhadap Motivasi (Y_1).

Variabel *Soft Skill* memiliki nilai t_{hitung} 6.166 dan taraf signifikansi 0.000, dikarenakan nilai t_{hitung} 6.166 > 0.67726 serta nilai signifikansi 0.000 < 0.05 bernilai

positif, sehingga bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga *Soft Skill* (X_2) secara individual berpengaruh terhadap Motivasi (Y_1).

Variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 5.215 dan taraf signifikansi 0.000, dikarenakan nilai t_{hitung} 5.215 > 0.67726 serta nilai signifikansi 0.000 < 0.05 bernilai positif, sehingga bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Pelatihan Kerja (X_1) secara individual berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y_2).

Variabel *Soft Skill* memiliki nilai t_{hitung} 6.996 dan taraf signifikansi 0.000, dikarenakan nilai t_{hitung} 6.996 > 0.67726 serta nilai signifikansi 0.000 < 0.05 bernilai positif, sehingga bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga *Soft Skill* (X_2) secara individual berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y_2).

Variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} 4.098 dan taraf signifikansi 0.000, dikarenakan nilai t_{hitung} 1.244 > 0.67726 serta nilai signifikansi 0.000 < 0.05 bernilai positif, sehingga bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Motivasi (Y_1) secara individual berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y_2).

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengaruh tidak langsung (0.094251) < pengaruh langsung (0.305), sehingga hubungan antara pelatihan kerja (X_1)

dengan kesiapan kerja (Y_2) yaitu pelatihan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja, tanpa melalui variabel motivasi sebagai variabel mediasi. Sehingga motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh tidak langsung (0.144981) < pengaruh langsung (0.450), sehingga hubungan antara *soft skill* (X_2) dengan kesiapan kerja (Y_2) yaitu *soft skill* berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja, tanpa melalui variabel motivasi sebagai variabel mediasi. Sehingga motivasi tidak memediasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja.

KESIMPULAN

- a. Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi (Y_1). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.353 dan didapat thitung = 4.012 > 0.67726 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi.
- b. *Soft Skill* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi (Y_1). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.543 dan didapat thitung = 6.166 > 0.67726 dengan signifikansi 0.000 > 0.05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis *Soft Skill* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi.
- c. Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kesiapan Kerja (Y_2). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.305 dan didapat thitung = 5.215 > 0.67726 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi.
- d. *Soft Skill* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kesiapan Kerja (Y_2). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.450 dan didapat thitung = 6.996 > 0.67726 dengan signifikansi 0.000 > 0.05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis *soft skill* secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
- e. Motivasi (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kesiapan Kerja (Y_2). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.267 dan didapat thitung = 4.098 > 0.67726 dengan signifikansi 0.000 > 0.05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
- f. Variabel Motivasi (Y_1) tidak memediasi pengaruh Pelatihan kerja (X_1) terhadap Kesiapan Kerja (Y_2). Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis path dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0.094251 < pengaruh langsung sebesar 0.305.
- g. Variabel Motivasi (Y_1) tidak memediasi pengaruh *soft skill* terhadap Kesiapan Kerja (Y_2). Ini dibuktikan dengan hasil

perhitungan analisis path dengan pengaruh tidak langsung sebesar $0.144981 < \text{pengaruh langsung sebesar } 0.450$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Qomariah Nurul, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Budaya Kerja Persekitaran Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember: Jurnal Penelitian Sains dan Teknologi*. Jilid 4 No 1
- Azwar, S. (1986). *Reliabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputasi*. Yogyakarta: Liberty
- Badan Pusat Statistik. 2022. *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 2018-2022*, Jakarta
- Brady, R. (2010). *Kesiapan Kerja Bagi Inventaris Administrator*. Jakarta: Akasia
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendriana, H., Rohaeti, E. E., & Sumarmo, U. (2017). *Hard skills dan soft skills matematik siswa*. Bandung: Refika Aditama, 7
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 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
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Purnami. (2013). "Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Soft skill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis". *Jurnal Penelitian Pendidikan , Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia*. ISSN 1412-565 X Vol. 14 No. 1
- 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
- Riadi, Muchlisin. (2019). *Pengertian, Aspek, Ciri dan Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja*. (<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/kesiapan-kerja.html>), diakses pada 18 Maret 2023
- Robbins, S. P., & Judge, D. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Brett, J., Cron, W., & Slocum, J (1995). *Economic Dependency On Work: A Moderator Of The Relationship Between Organizational Commitment And Performance*. *Acaderny Of Management Journal*, 38, 261-71
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Uno, H.B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.