
Peningkatan Kesiapan Kerja Lulusan melalui Softskill

Nunung Asmahani^{✉1} Suhana²

Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, (Unisbank)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *interpersonal skill* dan *intrapersonal skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa UNISBANK Semarang dari semester 4 sampai dengan semester 8. Teknik sampling menggunakan purposive sampling. Besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *interpersonal skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK. *Intrapersonal skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK. Rata-rata kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK Semarang termasuk kategori tinggi. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis.

Kata Kunci: *interpersonal skill, intrapersonal skill, kesiapan kerja*

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of interpersonal skill and intrapersonal skill on job readiness of UNISBANK Semarang students. The population in this study were students of UNISBANK Semarang from semester 4 to semester 8. The sampling technique used purposive sampling. The sample size in this study was 110 students. The results showed that interpersonal skill had a significant effect on the job readiness of UNISBANK students. Intrapersonal skill had a significant effect on the job readiness of UNISBANK students. The average job readiness of UNISBANK Semarang students is in the high category. This research has theoretical and practical implications.

Keywords: *interpersonal skill, intrapersonal skill, work readiness*

Copyright (c) 2022 Nunung Asmahani

✉ Corresponding author :

Email Address : nunungasmahani97@gmail.com

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perkembangan perdagangan bebas di bidang jasa maupun manufaktur menuntut untuk setiap lulusan memiliki kemampuan yang lebih mumpuni untuk bersaing dalam bidangnya masing-masing untuk mendapatkan pekerjaan (Pahlawan & Onsardi, 2020). Adanya peningkatan perkembangan ekonomi yang semakin pesat dan maju mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualifikasi kerja dalam melakukan penyerapan tenaga kerja atau rekrutment karyawan agar mampu memberi dampak positif dan manfaat sesuai yang diharapkan perusahaan (Persada & Efendi, 2018). Mengingat sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan juga sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai *profitabilitas* perusahaan, *skill* dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan harus dipenuhi oleh karyawannya (Dinar et al., 2020).

Kesiapan kerja dibutuhkan lulusan untuk memenuhi tuntutan dunia kerja karena perlu adanya kematangan dari berbagai aspek, memiliki kriteria yang sistematis, dan terencana sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja secara individu maupun bekerja dalam kelompok (Mariati, 2021). Lulusan yang memiliki kemampuan lebih tentunya memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi karena sudah memiliki bekal yang mumpuni sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya (Febrianto, 2013).

Kesiapan kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai standart yang ditetapkan (UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Ratuela (2022) mengungkapkan kesiapan merupakan seluruh kondisi individu yang membuatnya siap memberi respon dan jawaban dengan cara tertentu terhadap respon yang diberikan. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik, mental dan emosional, kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari (Slameto, 2015).

Komponen yang dibutuhkan siswa untuk siap memasuki dunia kerja atau berkarir yaitu pengetahuan, dan keterampilan (Rojuli, 2017). Mueller dan Gozali-Lie mendefinisikan kesiapan berkarir dalam dunia kerja yaitu kesiapan akademis dimana individu memiliki pengetahuan dan keterampilan akademis yang harus dilakukan dan sikap dan perilaku yang dibutuhkan atau *soft skill* yaitu memiliki kepercayaan, sikap, nilai dan perilaku yang dibutuhkan untuk berhasil di tempat kerja seperti motivasi, ketekunan, keuletan, daya tahan, kerja sama tim, *self-efficacy*, penetapan tujuan, etika kerja, dan keterampilan pengaturan diri (Rojuli, 2017).

Ariyanto (2020) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa *student's work rediness is influenced by internal and external factors. Internal factors include interest, motivation, talent, creativity, learning achievement, intelligence abilities, skill, perceptions, knowladge about the world of work, and work experience. While external factors include the family environment, social status and educational environment.* Robbins dan Judge (2014) menyatakan bahwa 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 tanggung jawab dan wewenangnya sehingga mampu memberikan hasil pencapaian sesuai dengan tujuan kerjanya (Rosmida, 2019). Sedangkan kemauan merupakan kematangan psikologis atau kematangan *soft skill* yang dikaitkan dengan komitmen, integritas, tanggungjawab, dan motivasi untuk melakukan tugas dalam pekerjaannya (Sela, 2021).

Lulusan menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja bukan hanya semata melalui pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*) melainkan mengembangkan keterampilan dalam mengolah diri (*soft skill*) dikembangkan untuk mendukung keretampilan yang lain sehingga lulusan dapat bekerja secara cepat, tepat, dan efisien (Hendriana, 2018). *Soft skill* merupakan kombinasi antara keterampilan manusia, keterampilan sosial, keterampilan berkomunikasi, karakter, sikap, atribut karier, kecerdasan sosial, dan *Emosional Intelligence Quotient* (EQ) yang memungkinkan seseorang untuk mengamati berbagai hal yang ada di lingkungannya, memudahkan dalam melakukan pekerjaan bersama dengan orang lain, dan memiliki kinerja yang baik (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Konsep *soft skill* merupakan pengembangan dari istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang berkaitan dengan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikai, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain (Lie & Dermasetiawan, 2017).

Keahlian teknis semata yang dimiliki individu belum mumpuni untuk membekali diri menjadi individu yang berkualitas untuk diri sendiri maupun lingkungan, untuk itu *interpersonal skill* maupun *intrapersonal skill* menjadi pelengkap dalam berkomunikasi dan memaksimalkan kemampuan teknis yang dimiliki (Muhlisa & Aeni, 2021). Kecerdasan personal terdiri dari kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal (Utami, 2012). Kecerdasan interpersonal menurut Gardner (1993) yaitu suatu kemampuan untuk melihat dan memahami perbedaan mood, tempramen, motivasi dan Hasrat orang lain (Putri et al., 2020). Sedangkan kecerdasan intrapersonal yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan yang ada pada diri sendiri seperti senang ataupun sedih.

Interpersonal skill merupakan kemampuan untuk mengerti dan menjadi peka terhadap perasaan, watak, intensi, motivasi, dan tempramen orang lain (Suhartono, 2020). Kepekaan akan ekspresi wajah, suara dan gerak tubuh serta kemampuan untuk menjalin relasi

dan komunikasi dengan orang lain merupakan bagian dari kecerdasan interpersonal (*Interpersonal skill*) (Ulomo, 2015). sedangkan menurut Hunt and Baruch menjelaskan bahwa pengembangan *interpersonal skill* dalam pengembangan sumber daya manusia terkait dengan keterampilan, negosiasi dan keterampilan dalam berkomunikasi (Yudhaputri, 2020). Kemampuan *interpersonal skill* ini dapat dibagi dalam beberapa elemen yaitu sikap, kepribadian, kemampuan dan keterampilan berkomunikasi, nilai-nilai yang dianut oleh seseorang yang berpacu pada cara seseorang berpikir, bertindak serta rasa empati (Yudhaputri, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartono (2020) menunjukkan bahwa *intrapersonal skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Lie (2017) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratuela (2022) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2015) menunjukkan hasil variable *soft skill* secara parsial berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang. Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah, Indonesia yang memiliki visi dan misi untuk mengembangkan sumber daya yang mampu bersaing di pasar internasional melalui kurikulum yang dibutuhkan mahasiswa untuk mengasah *soft skill* maupun *hard skill*. Subyek penelitian ini merupakan mahasiswa aktif minimal semester empat dan yang sedang menempuh mata kuliah skripsi/ tugas akhir/ magang dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh responden.

Berdasar hasil observasi atau pra survei yang dilakukan, diketahui bahwa dari 10 mahasiswa Unisbank Semarang, rata-rata hasil presentase kesiapan kerja sebesar 70 %. Hasil pra survei ini memberikan indikasi bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih perlu ditingkatkan. Secara lebih detail 60% mahasiswa masih membutuhkan bimbingan vokasional untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jurusan serta pengembangan kompetensi yang sesuai dengan jurusan untuk melangkah ke jenjang karier.

Dari uraian di atas, maka tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *interpersonal skill* terhadap kesiapan kerja lulusan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang dan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *intrapersonal skill* terhadap kesiapan kerja lulusan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data kemudian diproses dan dimanipulasi menjadi informasi berharga bagi pengambilan keputusan (Kuncoro, 2014). Data kuantitatif merupakan data yang disimbolkan dengan angka atau numerik atau metrik. Data kuantitatif termasuk dalam statistik parametrik dengan kategori interval dan rasio (Kuncoro, 2014).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini merupakan mahasiswa aktif Universitas Stikubank Unisbank (UNISBANK) Semarang Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik sampling yang dapat digunakan yaitu purposive sampling, yaitu suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 110 mahasiswa aktif dengan pertimbangan populasi bersifat homogen yang artinya yaitu keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat dan karakteristik yang sama.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan skala likert 5 kategori. Instrumen dikembangkan berdasarkan indikator pada setiap variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Kriteria dari hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut.

1. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ dan beta bertanda positif, maka hipotesis diterima.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan beta bertanda negatif, maka hipotesis diterima.
3. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga suatu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagian besar pengukurannya perlu diuji validitasnya.

Tabel 1. Validitas KMO

Variabel	KMO	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0,851	KK1	0,719	Valid
		KK2	0,695	Valid
		KK3	0,651	Valid
		KK4	0,717	Valid
		KK5	0,480	Valid
		KK6	0,818	Valid
		KK7	0,766	Valid
Interpersonal Skill (X₁)	0,751	IES1	0,595	Valid
		IES2	0,644	Valid
		IES3	0,636	Valid
		IES4	0,587	Valid
		IES5	0,635	Valid
		IES6	0,761	Valid
		IES7	0,719	Valid
Intrapersonal Skill (X₂)	0,827	IAS1	0,438	Valid
		IAS2	0,543	Valid
		IAS3	0,596	Valid
		IAS4	0,543	Valid
		IAS5	0,660	Valid
		IAS6	0,659	Valid
		IAS7	0,600	Valid

IAS8	0,712	Valid
IAS9	0,672	Valid
IAS10	0,636	Valid
IAS11	0,631	Valid
IAS12	0,672	Valid
IAS13	0,631	Valid
IAS14	0,523	Valid
IAS15	0,638	Valid

Hasil perhitungan uji validitas pada kuesioner menggunakan output SPSS dalam penelitian kesiapan kerja, *interpersonal skill*, dan *intrapersonal skill* semua memiliki nilai KMO lebih dari 0,5 semua. Kesiapan kerja memiliki KMO sebesar 0,851, *interpersonal skill* sebesar 0,751, dan *intrapersonal skill* sebesar 0,827. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel sudah memiliki kecukupan sampel dalam penelitian. Nilai *factor loading* dari setiap indikator diketahui semua lebih dari 0,4 yang artinya semua indikator dalam variabel penelitian ini valid.

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2018). Hasil perhitungan realibilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kesiapan kerja	0,818	0,60	Reliabel
Interpersonal skill	0,756	0,60	Reliabel
Intrapersonal skill	0,869	0,60	Reliabel

Pada tabel 2 menunjukan jika variabel kesiapan kerja memperoleh Cronbach Alpha sebesar 0.818. variabel *interpersonal skill* memperoleh Cronbach Alpha sebesar 0,756. Variabel *intrapersonal skill* memperoleh Cronbach Alpha sebesar 0,869. Nilai Cronbach Alpha dari semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			Beta		
(Constant)	3,268	2,125		1,538	0,127
Interpersonal	0,423	0,089	0,407	4,735	0,000
Intrapersonal	0,222	0,045	0,429	4,990	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 3,268 + 0,407X_1 + 0,429X_2$$

Dari hasil uji regresi berganda maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut.

1. Besarnya konstanta yaitu 3,268 yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini besarnya kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK memiliki nilai 3,268.
2. Koefisien variabel interpersonal sebesar 0,407 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 0,407.
3. Koefisien variabel intrapersonal sebesar 0,429 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 0,429.

Koefisien Determinasi (R²) dalam penelitian ini menggunakan adjusted R Square untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.769 ^a	0,591	0,583	2,33754

Hasil tabel 4 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi. Nilai adjusted R square sebesar 0,583. Nilai tersebut berarti bahwa variabel independent dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependent dalam penelitian ini sebesar 58,3%. Sedangkan yang 41,7% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara serempak (simultan), dengan maksud untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel (X) secara bersama-sama mempengaruhi variabel (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel independent	Variabel dependent	Fhitung	sig
Interpersonal (X ₁)	Kesiapan Kerja	77,295	0,000
Intrapersonal (X ₂)			

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F sebesar 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan layak (Fit) untuk digunakan lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji t

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
			Beta		
(Constant)	3,268	2,125		1,538	0,127
Interpersonal	0,423	0,089	0,407	4,735	0,000
Intrapersonal	0,222	0,045	0,429	4,990	0,000

Berdasarkan Hasil uji diketahui bahwa pengaruh *interpersonal skill* terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,735 dengan sig 0,000. Nilai sig tersebut artinya lebih rendah dari 0,05 sehingga hipotesis diterima bahwa ada pengaruh signifikan *interpersonal skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK. Dari hasil ini menunjukkan bahwa jika nilai interpersonal tinggi maka kesiapan kerja juga akan tinggi. Sebaliknya jika nilai *interpersonal skill* rendah maka kesiapan kerja juga rendah.

Kerja adalah melakukan suatu aktivitas yang didorong oleh tujuan untuk memenuhi kebutuhan. Dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang akan membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Aktivitas kerja yang dilakukan membawa individu pada suatu keadaan yang lebih baik dan memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Bekerja tidak hanya dipandang untuk memperoleh penghasilan, melainkan juga mengejar mengejar status sosial. Kesiapan kerja merupakan seluruh kondisi untuk siaga dalam berperilaku melakukan kegiatan atau aktifitas pikiran dan fisik untuk memenuhi kebutuhan secara efektif dan efisien serta memberikan nilai tambah dalam kehidupan individu maupun berkeluarga.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *interpersonal skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara statistik hipotesis diterima sehingga artinya *interpersonal skill*

mementukan besarnya kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki interpersonal tinggi maka akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang memiliki *interpersonal skill* yang rendah.

Bekerja hakikatnya bekerja sama dengan banyak orang sehingga kemampuan interaksi pada mahasiswa dibutuhkan. Mahasiswa yang memiliki kemampuan komunikasi rendah maka ketika bekerja akan kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan bersama. Mahasiswa yang memiliki kemampuan komunikasi rendah maka akan mempengaruhi kesiapan kerja yang dimilikinya.

Kemampuan membantu menyelesaikan pekerjaan orang lain merupakan salah satu faktor yang juga akan mempengaruhi kesiapan kerja. Hal ini karena bekerja tidak bisa sendiri dan harus saling membantu sehingga ketika ada kesulitan tidak sungkan untuk bertanya kepada teman. Mahasiswa dikatakan memiliki kesiapan kerja yang baik ketika juga mau belajar pada hal yang baru belum diketahui. Hal itu dapat dilalui ketika seseorang mau bertanya kepada orang lain tentang pekerjaan hal yang baru sehingga dapat belajar dari orang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yudhaputri (2020) menyatakan bahwa sikap dan perilaku merupakan elemen dalam *interpersonal skill* yang memiliki peranan penting dalam proses adaptasi para karyawan sehingga mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam perusahaan terutama yang berhubungan langsung dengan klien dapat dilaksanakan secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartono (2020) menyatakan bahwa *interpersonal skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara parsial.

Hasil uji pengaruh *intrapersonal skill* terhadap kesiapan kerja dipeoleh nilai t hitung sebesar 4,990 dengan sig 0,000. Nilai sig tersebut artinya lebih rendah dari 0,05 sehingga hipotesis diterima bahwa ada pengaruh signifikan *intrapersonal skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK. Dari hasil ini menunjukkan bahwa jika nilai intrapersonal tinggi maka kesiapan kerja juga akan tinggi. Sebaliknya jika nilai *intrapersonal skill* rendah maka kesiapan kerja juga rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intrapersonal skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *intrapersonal skill* mahasiswa maka akan semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa. Sebaliknya jika *intrapersonal skill* mahasiswa rendah maka akan semakin rendah kesiapan kerja mahasiswa. Kemampuan memahami karakter orang lain dibutuhkan untuk kesiapan kerja di dunia kerja. Mahasiswa harus memiliki kemampuan tersebut karena dengan memahami karakter orang lain maka ketika sedang bekerja tidak mudah marah saat ada perbedaan pendapat. Memahami karakter ini berhubungan dengan mengontrol emosional diri sehingga di dunia kerja yang bekerja sama dengan orang lain dibutuhkan untuk saling menghargai. Mahasiswa berasal dari dunia pendidikan tinggi harus memiliki pola pikir yang ilmiah. Proses dalam menyelesaikan permasalahan harus dianalisis terlebih dahulu penyebabnya sehingga solusi yang diberikan tidak menimbulkan permasalahan baru. Mahasiswa harus dapat mengukur kemampuan diri sendiri ketika dalam bekerja. Hal ini agar ketika diberikan pekerjaan yang berat dapat bekerja sama dengan rekan kerja karena sadar akan kekurangan. Mahasiswa yang memiliki kesadaran diri seperti ini maka akan mudah dalam bekerja sama dengan orang lain.

Mahasiswa yang siap kerja sudah bisa mengatur dirinya sendiri dalam berperilaku setiap harinya serta memiliki jadwal yang direncanakan setiap harinya. Hal ini untuk

membentuk karakter pada mahasiswa ketika bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Selain itu, pengetahuan dan keterampilan yang baik harus dimiliki mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja. Pengetahuan yang luas akan menjadikan mahasiswa berpikir realistis dalam bekerja sehingga tidak hanya imajinasi dan khayalan saja dalam bekerja. Bekerja tidak seperti saat beerapa di dalam kelas perkuliahan yang hanya banyak teori di kelas melainkan praktik di lapangan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartono (2020) membuktikan bahwa *intrapersonal skill* secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

SIMPULAN

Interpersonal skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK Semarang. Hal ini berarti semakin baik tingkat *interpersonal skill* yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja mahasiswa. *Intrapersonal skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa UNISBANK Semarang. Hal ini berarti semakin baik tingkat *intrapersonal skill* yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Referensi:

- Ariyanto, A. (2020). The Effect of Soft Skill to Student's Work Readiness Through Learning Achivements and on The Job Training as Interviening Variable (Empirical Studies on Accounting Major of Vocational High School Student in Tegal Regency). *Journal Economic Education*, 9(1), 118–124.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Dinar, M., Yuesti, A., & Dewi, N. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, dan Leverage, Terhadap Agresivitas Pajak pada Perusahaan Manufaktur Sektor Lainnya yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Kharisma*, 3(2), 158–174. <https://doi.org/10.46576/bn.v3i2.1005>
- Febrianto. (2013). *Analisis penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hendriana, H. (2018). *Hard Skills Dan Soft Skills Matematik Siswa*. PT Refika Aditama.
- Kuncoro. (2014). *Metode Kuantitatif, Teoti dan Aplikassi untuk bisnis dan Ekonomi*. YKPN.
- Lie, L. N. ., & Dermasetiawan, N. . (2017). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2).
- Mariati. (2021). Analisis Kesiapan Kerja Lulusan SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi di Kota Medan pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 962–967.
- Muhlisa, N., & Aeni, N. (2021). THE CORRELATION BETWEEN COPING STRATEGY AND

- ACADEMIC RESILIENCE IN MEDICAL FACULTY STUDENTS. *PSIMPHONI*, 1(2), 75.
<https://doi.org/10.30595/psimphoni.v1i2.8099>
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 1(2), 153–163.
- Persada, H. J., & Efendi, M. (2018). Studi Kasus Implementasi Layanan Pendidikan Inklusif di Kota Madiun. *Jurnal ORTOPEDAGOGIA*, 4(1), 7–11.
<https://doi.org/10.17977/um031v4i12018p007>
- Putri, R. K., Sari, R. I., Wahyuningsih, R., & Meikhati, E. (2020). Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (BISMAK)*, 1(2).
- Ratuela, Y. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 1, 172–183.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Salemba Empat.
- Rojuli, S. (2017). *Strategi Pembelajaran Untuk Peningkatan Soft Skill dan Kesiapan Kerja*. Mer-C Publishing.
- Rosmida. (2019). Transformasi Peran Akuntan dalam Era Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Era Society 5.0. *Jurnal Inovasi Bisnis*.
- Sela, R. (2021). Kompensasi dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC*, 4(1), 6.
- Slameto. (2015). *Belajar Dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartono. (2020). Kontribusi Intrapersonal Skill dan Interpersonal Skill terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Perguruan Tinggi X. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1).
- Ulomo. (2015). Strategi komunikasi interpersonal guru kelas autis disekolah luar biasa negeri Pembina samarinda. *Samarinda*, 3(2).
- Utami. (2012). Peningkatan Kecerdasan Intrapersonal dan Kecerdasan Interpersonal melalui Pembelajaran Project Approach. *Jurnal Ilmiah VISI P2TK PAUD NI*, 7(2).
- Yudhaputri, E. . (2020). Interpersonal Skill: Upaya Peningkatan SDM Unggul Dunia Pendidikan. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(2).
- Yulianti. (2015). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Kemampuan Soft Skill terhadap tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*.