

**PENGARUH *PERSONAL BRANDING*, *SOFT SKILL*, DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA POLITEKNIK ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**VADIA AOILAH
NPM: 2102120119**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

VADIA AQILAH
NPM : 2102120119

Dengan judul:

**PENGARUH PERSONAL BRANDING, SOFT SKILL,
DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KESIAPAN
KERJA MAHASISWA POLITEKNIK ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK: 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK : 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. H. Farnizi Gadeng, S.Ag., SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

VADIA AQILAH
NPM : 2102120119

Dengan judul:

**PENGARUH PERSONAL BRANDING, SOFT SKILL,
DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KESIAPAN
KERJA MAHASISWA POLITEKNIK ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 Februari 2025

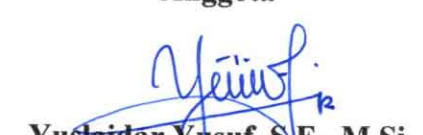
Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua
Dr.H. Tarmizi Gadeng, S.Ag.,SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001


Sekretaris
Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK: 19721116 201506 2 001

Anggota

Dr. Nuzulman, SE, M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Anggota

Yustaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK : 19700620 200005 2 001


Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 26 Februari 2025

Yang Menyatakan



[Signature]
Nadia Aqilah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Vadia Aqilah**
NPM : 2102120119
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PERSONAL BRANDING, SOFT SKILL, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA POLITEKNIK ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 26 September 2025

Yang Menyatakan,



Vadia Aqilah

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Personal Branding*, *Soft Skill*, Dan *Locus Of Control* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si.,Ak selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E.,M.M selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.

8. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Zainal Abidin A.Md dan Ibu Ohara Olfiany, S.Hum yang telah memberikan doa, kasih sayang, dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
9. Kepada bude tersayang Ir. Luciana, M.Pd dan Prof. Dr. Drh. Upik Kesumawati Hadi, MS, PhD, yang telah memberikan dukungan moral dan material yang tidak terkira.
10. Kepada abang Claudio Ceval Giffary S.H, adik M.Alfarizi, Kakak Ipar Listhiya Fadhillia S.H dan Ponakan tercinta Arrasya yang telah mendoakan dan memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
11. Sahabat Inlove Sitti Raiza Mustika, Nurul Akmalia, Muhammad Afrigis Sabra Buana, Muhammad Rayhan Revanza, dan Steven yang membantu memberikan dukungan kepada penulis.
12. Sahabatku Siti Nurkhafifah dan Noratul Hikramah yang membantu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
13. Sahabatku Renanda Chintya dan Nufriana Zahara yang membantu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
14. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Angkatan 2021

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 17 Januari 2025

Vadia Aqilah

NPM 2102120119

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kesiapan Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja	8
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.....	9
2.1.1.3 Indikator Kesiapan Kerja	9
2.1.2 Personal Branding.....	10
2.1.2.1 Pengertian Personal Branding	10
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Personal Branding.....	11
2.1.2.3 Indikator Personal Branding.....	11
2.1.3 Soft Skill	12
2.1.3.1 Pengertian Soft Skill	12
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Soft Skill	13
2.1.3.3 Indikator Soft Skill	13
2.1.4 Locus Of Control	14
2.1.4.1 Pengertian Locus Of Control.....	14
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control	15
2.1.4.3 Indikator Locus Of Control	15
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	16
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.3.1 Pengaruh Personal Branding Terhadap Kesiapan Kerja.....	21
2.3.2 Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja	21
2.3.3 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja.....	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 24
3.1 Desain Penelitian	24
3.1.1 Tujuan Penelitian	24
3.1.2 Jenis Penelitian	24

3.1.3	Horizon Waktu	24
3.1.4	Unit Analisis	25
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	28
3.5	Teknik Analisis Data	30
3.6	Pengujian Data.....	31
3.6.1	Pengujian Validitas	31
3.6.2	Pengujian Reliabilitas.....	31
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	32
3.7	Pengujian Hipotesis	34
3.7.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	34
3.7.2	Uji Parsial (Uji t).....	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1	Gambaran Umum Politeknik Aceh.....	36
4.1.1	Sejarah Singkat Politeknik Aceh.....	36
4.1.2	Visi dan Misi Politeknik Aceh.....	37
4.1.3	Struktur Organisasi Politeknik Aceh	38
4.2	Karakteristik Responden.....	38
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.3.1	Kesiapan Kerja	42
4.3.2	Personal Branding.....	43
4.3.3	Soft Skill.....	44
4.3.4	Locus Of Control	46
4.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.5	Pengujian Asumsi Klasik.....	49
4.5.1	Uji Normalitas	49
4.5.2	Uji Multikolineritas.....	50
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian	53
4.6.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.6.2	Koefesien Korelasi dan Determinasi.....	54
4.6.3	Pembuktian Hipotesis.....	56
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	60
	DAFTAR PUSTAKA	64
	LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pengangguran Terbuka Menurut pendidikan	2
Tabel 2.1 Perbedaan Dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Sebaran Populasi Penelitian	26
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	28
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	38
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4.3 Usia Responden	40
Tabel 4.4 Prodi Responden	40
Tabel 4.5 Angkatan Responden	41
Tabel 4.6 Semester Responden.....	41
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja.....	42
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Personal Branding	43
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Soft Skill.....	45
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Locus Of Control.....	46
Tabel 4.11 Uji Validitas Kuesioner Penelitian	48
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas	51
Tabel 4.14 Hasil Analisa Regresi Berganda.....	53
Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi.....	55
Tabel 4.16 Hasil Uji T (Uji Parsial)	56
Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji F	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Survei Awal Mahasiswa Politeknik Aceh	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Politeknik Aceh	38
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas	50
Gambar 4.3 Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas	52

**PENGARUH *PERSONAL BRANDING*, *SOFT SKILL*, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
POLITEKNIK ACEH**

**VADIA AQILAH
NPM : 2102120119**

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E.,M.M
Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, S.E.,M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Personal Branding*, *soft skill*, dan *locus of control* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Aceh. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 73 Responden. Data penelitian ini didapatkan melalui pengisian kuesioner melalui google form. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian dengan menggunakan analisis korelasi determinasi dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan nilai koefisien korelasi 50,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial antara variabel *personal branding* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh, variabel *soft skill* dan *locus of control* berpengaruh secara uji parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh. kemudian secara uji simultan variabel *personal branding*, *soft skill*, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Aceh.

Kata Kunci : Personal Branding, Soft Skill, Locus Of Control, Kesiapan Kerja

*THE INFLUENCE OF PERSONAL BRANDING,SOFT SKILLS, AND LOCUS OF
CONTROL ON STUDENT JOB READINESS
ACEH POLYTECHNIC*

VADIA AQILAH
NPM : 2102120119

Advisor I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E.,M.M
Advisor II : Yuslaidar Yusuf, S.E.,M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of personal branding, soft skills, and locus of control on the work readiness of Aceh Polytechnic Students. The number of samples in this study were 73 respondents. This research data was obtained through filling out a questionnaire via google form. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, the result of the study using determination correlation analysis are intended to determine the effect of the independent variable on the dependent with a correlation coefficient value of 50.4%. The result showed that in partial tests between personal branding variables had no effect on the work readiness of Aceh Polytechnic students, soft skills and locus of control variables partially affected the work readiness of Aceh Polytechnic students. Then simultaneous tests of personal branding variables, soft skills, and locus of control affect the work readiness of Aceh Polytechnic students.

Keywords : Personal Branding, Soft Skills, Locus Of Control, Job Readiness

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kapabilitas dan Kualitas Tenaga kerja merupakan salah satu fokus nasional pada saat ini. Kualitas tenaga kerja terampil di Indonesia sangat erat kaitannya dengan lulusan pendidikan Sarjana maupun Diploma (Wiharja, 2020).

Sumber daya manusia yang baik ialah yang memiliki kualitas baik, dan kualitas baik dapat dilihat dari segi pendidikannya. Pendidikan juga memberikan peran yang sangat penting dalam kemajuan ekonomi suatu bangsa dan negara, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, semakin baik pula kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Pendidikan tertinggi di Indonesia saat ini adalah lulusan Sarjana dan Diploma. Lulusan Sarjana dan Diploma diharapkan mampu bersaing dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan, karena telah memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang cukup (Awaluddin, 2020).

Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat setiap waktunya. Hal tersebut dapat terjadi karena terjadi ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan keberadaan para pencari kerja. Maka dari itu orang-orang yang memiliki kesiapan kerja sangat berpeluang besar untuk memenangkan perebutan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

Badan Pusat Statistik (BPS) dalam laporan Angkatan Kerja Indonesia 2023, mencatat data penting mengenai pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1 Data Pengangguran Terbuka Indonesia
Menurut Pendidikan Tahun 2022-2023**

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
	2022	2023
Tidak/ belum pernah sekolah/ belum tamat & tamat SD	3,59	2,56
SMP	5,95	4,78
SMA Umum	8,57	8,15
SMA Kejuruan	9,42	9,31
Diploma I/II/III	4,59	4,79
Universitas	4,80	5,18

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan data berita Resmi BPS tentang Pengangguran terbuka menurut pendidikan yang ditamatkan per tahun 2022, lulusan Diploma I/II/III tercatat sekitar 4,59%. Sedangkan pada tahun 2023 lulusan Diploma I/II/III tercatat sekitar 4,79%. Informasi ini menunjukkan jika hanya dalam kurun waktu satu tahun saja telah terjadi pertumbuhan nyata pada tingkat pengangguran terbuka pada lulusan Diploma.

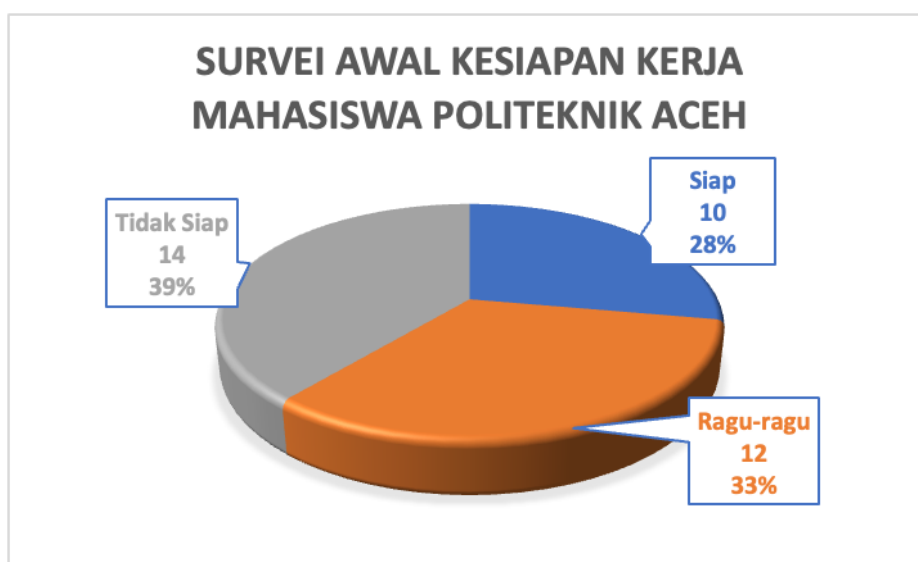
Fenomena yang saat ini sedang terjadi meskipun lulusan Diploma memiliki keterampilan teknis, tetap saja masih kesulitan untuk memasuki sektor formal atau perusahaan yang membutuhkan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi. Sehingga lulusan Diploma banyak bekerja di sektor informal yang tidak memerlukan kualifikasi pendidikan yang spesifik.

Politeknik Aceh adalah perguruan tinggi vokasi di Banda Aeh yang merupakan lembaga pendidikan Diploma yang beorientasi praktis dalam bidang

Teknik Elektronika, Teknik Informasi, Teknik Mekatronika, serta Akuntansi yang diselaraskan dengan kebutuhan tenaga kerja Industri.

Survei awal dilakukan oleh peneliti kepada 36 orang mahasiswa Politeknik Aceh pada 21 November 2024, penulis melakukan pembagian kuesioner secara langsung. Berdasarkan data yang peneliti himpun dapat digambarkan pada grafik sebagai berikut.

Gambar 1.1
Grafik Survei Awal pada Mahasiswa Politeknik Aceh



Sumber: Kuesioner Awal yang sudah diolah

Dari hasil survei diatas terhadap 36 orang terdapat sebanyak 28% mahasiswa politeknik Aceh yang siap untuk bekerja dan mempunyai keterampilan *personal branding*, *soft skill* dan *locus of control*, dan sebesar 33% mahasiswa politeknik Aceh masih ragu-ragu apakah siap untuk bekerja dan mempunyai keterampilan *personal branding*, *soft skill* dan *locus of control*. Namun tidak semua mahasiswa siap untuk bekerja, terdapat sebanyak 39% mahasiswa yang tidak siap untuk bekerja dengan berbagai alasan seperti tidak mempunyai keterampilan

personal branding, *soft skill* dan *locus of control* belum siap dengan beban kerja dan terbatasnya penyedia lapangan pekerjaan.

Pada era digital dan industri yang berkembang pesat, kesiapan kerja mahasiswa menjadi salah satu aspek penting dalam pendidikan, namun mengingat persaingan global yang semakin menuntut agar industri tenaga kerja tidak hanya kompeten secara teknis, namun juga memiliki pengetahuan *personal branding*, *soft skill*, dan *locus of control* (Akmal, 2020).

Personal branding merupakan cara individu mempresentasikan diri mereka kepada orang lain. Bagi mahasiswa Diploma *personal branding* dapat mempengaruhi persepsi pemberi kerja terhadap potensi dan profesionalisme. Pada mahasiswa politeknik Aceh sering ditemukan masalah seseorang yang kesulitan dalam membangun citra dirinya karena mereka masih kurang percaya diri dan masih belum memiliki strategi bagaimana untuk memulai mempublikasikan dirinya (Syafirizal, 2022).

Soft skill adalah keterampilan non teknis yang mendukung seseorang untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja dengan orang lain. Dalam konteks kesiapan kerja, *soft skill* berupa komunikasi, kerjasama tim, kemampuan pemecahan masalah serta keterampilan kepemimpinan. Pada mahasiswa Politeknik Aceh, banyaknya mahasiswa yang masih sering mengalami kesulitan bekerja dikarenakan mereka cenderung pasif sehingga komunikasi menjadi tidak efektif (Sihombing dan Simamora, 2023).

Locus of control merujuk pada sejauh mana seseorang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidup mereka. Pada mahasiswa Politeknik Aceh ditemukan kasus

mahasiswa yang menyalahkan keadaan eksternal seperti dosen yang sibuk dan kelompok yang tidak kooperatif sehingga menyebabkan kegagalan dalam menyelesaikan tugas dan jika berhasil menyelesaikan tugas mereka merasa keberhasilannya bergantung pada keberuntungan yang mereka miliki (Dewi dan Tanuwijaya, 2021).

Oleh sebab itu ketiga elemen tersebut sangat penting dan saling terhubung. *Personal branding* membantu mahasiswa untuk menonjol di pasar kerja, *soft skill* membantu seseorang untuk berinteraksi dan bekerja dengan baik di lingkungan profesional, sedangkan *locus of control* mempengaruhi seberapa besar mahasiswa dapat mengendalikan dan mempengaruhi hasil karir mereka. Jika mahasiswa dapat mengembangkan ketiga faktor tersebut, maka mahasiswa akan lebih siap dan sukses dalam memasuki dunia kerja yang kompetitif.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh *Personal Branding*, *Soft Skill* dan *Locus Of Control* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Menurut penjelasan latar belakang maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah *Personal Branding* secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
2. Bagaimanakah *Soft Skill* secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

3. Bagaimanakah *Locus of Control* secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
4. Bagaimanakah *Personal Branding*, *Soft Skill*, dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Rumusan Masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Personal Branding* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Personal Branding*, *Soft Skill*, dan *Locus of Control* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi kepada manfaat teoritis dan praktis

1. Manfaat Teoritis
 - a. Studi ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan, serta pemahaman mahasiswa tingkat akhir dalam menyelesaikan tugas akhir.
 - b. Sebagai tambahan referensi kepustakaan Universitas Muhammadiyah

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dapat digunakan sebagai latihan menulis serta mengaplikasikan teori yang dipelajari dalam perkuliahan.

b. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa lainnya agar dapat mempersiapkan serta melatih dirinya untuk siap masuk ke dunia kerja setelah lulus dari perkuliahan.

c. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi peningkatan mutu kampus dalam mempersiapkan mahasiswa yang siap untuk memasuki dunia kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti dalam peneliti ini adalah *Kesiapan Kerja, Personal Branding, Soft Skill*, dan *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kesiapan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merujuk pada suatu kondisi individu yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental, dan pengalaman belajar (Oliver, 2021:126). Kesiapan Kerja juga merupakan kondisi kematangan mahasiswa yang hendak memasuki dunia kerja setelah lulus kuliah tanpa pelatihan yang lama (Mardin, 2021).

Kesiapan kerja biasanya tidak hanya berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan, namun lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan (Mupawi dan Lestari, 2020). Kesiapan kerja juga bisa didefinisikan sejauh mana lulusan perguruan tinggi dianggap mempunyai sikap serta atribut yang menjadikan mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja (Afif dan Arifin, 2022). Kesiapan kerja juga merupakan pengetahuan, keterampilan, serta attitude yang dimiliki setiap individu sehingga membantu dalam hal berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi tempat individu bekerja (Wijikapindho dan Hadi, 2021).

Berdasarkan defnisi kesiapan kerja menurut para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi kematangan individu yang mencerminkan kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar yang mendukung keberhasilan memasuki dunia kerja. Hal ini juga mencakup

kemampuan lulusan perguruan tinggi untuk menunjukkan sikap, atribut, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dalam mencapai tujuan. Lebih dari sekedar itu, kesiapan kerja juga mencakup kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan dengan kinerja yang optimal.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja ada empat (Sagita, 2019). yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi, adalah bagaimana seseorang melihat dirinya dalam kaitannya dengan situasi kerja.
2. Keterampilan organisasi, adalah ilmu pengetahuan tentang organisasi dan praktiknya di lingkungan kerja.
3. Kompetensi kerja, adalah inti dari kekuatan dan keterampilan terkait pekerjaan yang lebih luas.
4. Kecerdasan sosial, adalah kompetensi sosial dan adaptasi serta interaksi individu dalam situasi kerja.

2.1.1.3 Indikator Kesiapan Kerja

Setiap orang mempunyai kesiapan kerja yang berbeda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja juga dapat diamati dari indikator yang mengukur kesiapan kerja. Terdapat lima indikator kesiapan kerja menurut Oliver (2021:126) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Tanggung jawab yang artinya dapat menyelesaikan tugas dengan tuntas dan sikap seseorang dalam menerima segala risiko atau kesalahan yang terjadi di tempat kerja.
2. Fleksibilitas
Fleksibilitas artinya seseorang dapat menyesuaikan diri di lingkungan kerja dan mau menerima segala perubahan, belajar tentang cara beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dapat dipelajari mahasiswa saat melakukan kegiatan kerja.
3. Komunikasi
Komunikasi adalah mampu mengikuti semua perintah dengan baik, dan menyampaikan pendapat dengan benar, serta mau menerima saran dan juga kritik yang membangun supaya menjadi lebih baik.

4. Pandangan terhadap diri sendiri

Pandangan terhadap diri sendiri adalah seseorang percaya dengan kemampuan yang dimilikinya. Keinginan untuk maju adalah titik tolak munculnya kesiapan yang tinggi untuk bekerja, karena mahasiswa akan terdorong untuk memperoleh sesuatu.

5. Kesehatan dan Keselamatan

Kesehatan dan keselamatan saat bekerja yaitu mengikuti peraturan yang menunjang keselamatan kerja. Para mahasiswa biasanya memiliki pertimbangan tidak hanya dari satu sudut pandang, tetapi mereka menghubungkan dengan hal-hal yang rasional oleh karena itu para mahasiswa akan berupaya untuk menaati peraturan tentang keselamatan saat bekerja karena itu penting untuk dirinya sendiri.

2.1.2 *Personal Branding*

2.1.2.1 Pengertian *Personal Branding*

Menurut Kusuma dalam Presilawati, (2023) *Personal Branding* adalah proses menciptakan identitas profesional yang unik, serta memposisikan dirinya sebagai seseorang yang ahli dalam bidang mereka melalui penyampaian kekuatan, keahlian dan nilai secara sengaja. *Personal branding* juga bisa dilihat sebagai bentuk promosi diri, dimana individu dapat mengelola kehadiran online dan offline mereka untuk membangun citra publik yang menguntungkan sebagai peningkatan peluang karir (Yusanda, 2021).

Personal Branding dapat diartikan sebagai proses membangun “identitas pribadi” yang dapat menciptakan respons emosional terhadap orang lain terkait kualitas dan nilai yang dimiliki oleh individu tersebut (Erika Anggraini, 2024). Dalam konteks *platform digital*, melakukan strategi *personal branding* seperti mengunggah video pemilihan busana, mengunggah prestasi, dan menggunakan keterangan foto yang dapat memotivasi akan menghasilkan branding yang positif (Yusanda, 2021). Dalam membangun *personal branding*, media sosial berfungsi sebagai alat untuk berkomunikasi dan berinteraksi (Efrida dan Diniati, 2020).

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka penulis menyimpulkan bahwa *personal branding* adalah proses menciptakan identitas profesional yang unik dan memasarkan diri untuk meningkatkan peluang karir. Proses ini melibatkan penyampaian kekuatan, keahlian, dan nilai melalui pengelolaan kehadiran online dan offline. Dalam konteks digital, strategi seperti berbagi prestasi, tips, atau konten inspiratif melalui media sosial dapat membangun citra publik yang positif. Media sosial juga sangat berperan penting dalam memperkuat *personal branding*.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Personal Branding*

Nally & Speak dalam Cyntia Aldapratwi (2024) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Personal Branding*, yaitu:

- a. Kompetensi atau kemampuan individu, seseorang dapat membentuk sebuah *personal branding* melalui sebuah polesan dan metode komunikasi yang disusun dengan baik.
- b. Gaya, merupakan cara Anda berhubungan dengan orang lain. Sering kali kata-kata yang digunakan oleh orang untuk menilai gaya kita mengandung suatu emosi yang kuat.
- c. Standar, akan menetapkan dan memberikan makna terhadap kekuatan *personal branding*.

2.1.2.3 Indikator *Personal Branding*

Dan Schawbel dalam Erika Anggraini (2024) Terdapat empat indikator *personal branding* diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan dan keahlian, diperlukan penguasaan keterampilan dan menguasai suatu bidang yang ditekuni, sehingga akan memberikan nilai dan kredibilitas kita kepada orang lain.
2. Kehadiran Online, pentingnya seseorang untuk membangun dirinya di dunia digital, seperti social media, blog dan situs pribadi. Hal ini dapat membantu membangun memperkenalkan diri dengan para audiens.
3. Autentisitas, seseorang harus membuat *personal branding* yang efektif seperti mencerminkan siapa diri kita sebenarnya tanpa ada paksaan. Karena

hal ini akan membantu membangun hubungan emosional dengan para audiens.

4. Jaringan dan Koneksi, membangun jaringan yang kuat seperti melibatkan diri dalam kehadiran suatu acara, dan memiliki interaksi yang baik dan bernilai seperti memberikan perhatian yang tulus maka dapat memperkuat citra individu dan membantu mencapai tujuan karir individu.

2.1.3. *Soft Skill*

2.1.3.1 Pengertian *Soft Skill*

Soft skill didefinisikan sebagai kemampuan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional individu, yang mencakup karakter dan perilaku yang ada dalam diri setiap orang (Irawati, 2020).

Soft skill merupakan kemampuan dan keterampilan yang sudah ada sejak lahir untuk menjalankan hubungan dilingkungan sosial sehingga membuat keberadaan seseorang lebih terasa adanya, *soft skill* lebih baik diseimbangi dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki (Wan Rika Aprilia, 2021). *Soft skill* juga menjadi bagian dari karakter seseorang untuk sukses dalam hidup, termasuk keterampilan menjalin relasi dengan lingkungan sekitar atau teman, serta kemampuan individu untuk mengelola diri sendiri sehingga mampu produktivitas tenaga kerja yang maksimal (Suhardjono, 2022).

Menurut Kaipa, P dan Millius dalam Qristin Dkk (2023) *soft skill*. Merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya. Semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* nya maka akan semakin rendah pula kesiapan kerjanya (Iyo Mulyono, 2019).

Berdasarkan dari definisi pengertian *soft skill* diatas, dapat disimpulkan oleh penulis jika *soft skill* adalah keterampilan yang melibatkan kemampuan individu dalam berinteraksi secara sosial, mengelola diri, serta menjalin hubungan dengan lingkungan dan pencipta. *Soft skill* yang tinggi berkorelasi positif dengan kesiapan kerja, sehingga menjadi faktor penting dalam keberhasilan individu di kehidupan pribadi dan profesional.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Soft Skill

Menurut Syah yang dikutip oleh Masriyadi (2021:33) faktor yang mempengaruhi *soft skill* adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan, adalah kemampuan individu untuk berpikir atau bertindak secara terarah dan menguasai lingkungan secara efektif.
2. Bakat, adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir.
3. Minat, adalah keinginan seseorang terhadap sesuatu.
4. Sikap, mempengaruhi dinamika hasil belajar yang tercapai.

2.1.3.3 Indikator Soft Skill

Menurut Sharma dalam Irawati (2020), ada lima indikator dalam mengukur *soft skill* individu, diantaranya adalah:

1. Kemampuan Berkomunikasi
Dengan adanya komunikasi yang baik, maka seseorang dapat saling berdiskusi dan menyampaikan ide-idenya dengan baik pada sesama rekannya.
2. Kecerdasan Emosional
Dengan adanya kecerdasan emosional, maka seseorang dapat mengendalikan emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan mengatasi stress.
3. Kemampuan Berpikir dan Menyelesaikan Masalah
Adalah kemampuan yang dimiliki untuk memunculkan ide-ide baru berupa inovasi sebagai pengembangan dari ide yang telah ada sebelumnya serta memecahkan masalah yang sedang dihadapi dari berbagai sudut pandang.
4. Etika
Aturan dengan prinsip moral tertentu sebagai pedoman yang berlaku bagi seluruh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya pada suatu perusahaan.

5. Keterampilan Kepemimpinan

Keterampilan dalam mengarahkan dan mempengaruhi suatu kelompok untuk tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

2.1.4 *Locus Of Control*

2.1.4.1 Pengertian *Locus Of Control*

Locus of Control adalah sebuah teori yang dikembangkan oleh Rotter dan merupakan bagian dari Social Learning Theory, yang dapat diartikan sebagai sebuah keyakinan terhadap mampu tidaknya individu mengatur nasibnya sendiri (Sholikhah dan Muhyadi, 2021). *Locus Of Control* juga memiliki konsep dalam perubahan sikap karena mencakup pandangan jika individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya jika peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka (Padmanabhan, 2021).

Menurut Teori Rotter dan Mitchel yang dikutip oleh Fitrayansyah, Dkk (2022) menekankan jika *locus of Control* terbagi menjadi dua jenis, yaitu individu yang meyakini tentang setiap hasil dan tindakannya bergantung pada apa yang ia lakukan (*Internal Locus Of control*) dan yang meyakini hasil yang didapat merupakan hasil diluar kendali pikirannya (*External Locus Of Control*). Bagi seseorang yang mempunyai *Internal Locus Of Control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Sebaliknya individu yang mempunyai *External Locus Of Control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan (Tran, 2021).

Locus of control adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka (Charles Apriyansyah, 2021).

Berdasarkan kajian diatas maka penulis dapat menyimpulkan jika *locus of control* adalah suatu sifat kepribadian yang mengacu pada keyakinan individu tentang penyebab terjadinya peristiwa dalam hidupnya. *Locus of Control* memengaruhi cara individu memahami dunia, mengubah sikap, dan mengelola peristiwa dalam hidupnya.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Menurut Anggriana dalam Fadilah (2019) faktor yang mempengaruhi *locus of control* adalah sebagai berikut:

1. Faktor Usia dan Jenis Kelamin
Merupakan usaha untuk mengontrol lingkungan eksternal individu dimulai dari kanak-kanak sampai dewasa.
2. Faktor Keluarga
Merupakan interaksi antara orang tua dan anak yang hangat, menerima dan memberikan kesempatan untuk berdiri sendiri.
3. Faktor Sosial
Merupakan adanya hubungan antara kelas sosial dan locus of control, semakin rendah tingkat sosial individu maka akan semakin eksternal locus of control seseorang.

2.1.4.3 Indikator Locus of Control

Menurut Wisadha dalam Charles Apriyansyah (2021) terdapat beberapa indikator *Locus Of Control*, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Locus Of Control Internal*
 - a) Kemampuan
Individu yang memiliki *internal* locus of control percaya pada kemampuan yang mereka miliki, maka kemampuan itu akan menentukan kesuksesan atau kegagalan dirinya.

- b) Minat
Individu yang memiliki *internal* locus of control memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa atau tindakan mereka.
- c) Usaha
Individu yang memiliki *internal* locus of control bersikap pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol pikiran mereka sendiri.

2) Locus Of Control *Eksternal*

- a) Nasib
Individu yang memiliki *eksternal* locus of control percaya akan firasat baik dan buruk. Mereka menganggap kesuksesan dan kegagalan yang mereka alami sudah ditakdirkan dan mereka tidak dapat mengubah kembali sesuatu yang sudah terjadi.
- b) Sosial Ekonomi
Individu yang dimiliki *eksternal* locus of control menganggap setiap orang memiliki sosial ekonomi dan mereka sangat mempercayai adanya keberuntungan.
- c) Pengaruh orang lain
Individu yang dimiliki *eksternal* locus of control sangat mengharapkan bantuan orang lain dan menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan lebih yang tinggi dari mereka, sangat mempengaruhi perilakunya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang Pengaruh Personal branding, softkill, dan Locus of Control sudah pernah dilakukan sebelumnya yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Rania Isra Athalla & Mayar Afriyenti (2024) yang berjudul *Public Accounting vs Private Accounting: Pengaruh Personal Branding* terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi di kota padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *personal branding* terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi di kota padang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Poulasi dalam penelitian ini adalah kepada 365 mahasiswa S1 Akuntansi dari Universitas Negeri Padang (UNP), Universitas Andalas (UNAND), Universitas Putra Indonesia (UPI YPTK),

Universitas Bung Hatta (UBH), Universitas Dharma Andalas (UNIDHA), dan Universitas Ekasakti (UNES) dengan tahun masuk maksimum siswa adalah 2021 sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan pengolahan data yang digunakan adalah editing, coding, dan tabulasi. Hasil penelitian ini adalah berpengaruh signifikan terhadap personal branding bagi pilihan karir mahasiswa di kota padang.

Penelitian yang dilakukan di oleh Salsabila Kurnia Putri (2023) di kota Surakarta yang berjudul Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (studi pada mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta). Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2017, 2018, 2019 dan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta sebanyak 764 Mahasiswa. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability* sampling dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan jika variabel pengalaman magang, soft skill dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (studi pada mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta).

Penelitian selanjutnya yang berjudul Pengaruh Soft skill, Locus of Control dan Adversity Quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. Dengan sampel beberapa mahasiswa semester akhir di Semarang yang akan memasuki dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel soft skill, locus of control dan adversity Quotient mempunyai pengaruh secara parsial dan

semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan (Qristin Violinda, Afiari Choirunnisa & Noni Setyorini, 2023).

Penelitian dengan judul Pengaruh Locus of Control dan Motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa akademi komunitas negeri aceh barat. Penelitian bertujuan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa akademi komunitas negeri aceh barat. Penelitian ini menggunakan metode total sampling dalam pengambilan sampel, dan jumlah total populasi mahasiswa di Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat seluruh mahasiswa dari tiga program studi akademik dengan total sampel 56 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap dimensi yang terdapat pada variabel locus of control dan motivasi berpengaruh positif bagi tingkat kesiapan kerja mahasiswa AKN Aceh Barat (Fitrayansyah, Hery Wiharja & Ulil Rizki, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2019) yang berjudul pengaruh soft skill dan locus of control terhadap kesiapan fresh graduate dalam era industri 4.0 (studi pada prodi manajemen unihaz bengkulu). Penelitian ini bertujuan untuk memotivasi bagi fresh graduate untuk memiliki soft skill dan locus of control pada mahasiswa prodi manajemen unihaz bengkulu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah lulusan prodi manajemen unihaz bengkulu yang diyudisium pada tahun akademik 2018-2019. Sampel yang diambil adalah keseluruhan dari lulusan prodi manajemen 2018-2019 berjumlah 82 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan pengolahan data yang digunakan adalah editing, coding, dan tabulasi. Hasil penelitian ini adalah variabel

soft skill dan locus of control berpengaruh positif terhadap kesiapan fresh graduate dalam era industri 4.0 bagi lulusan prodi manajemen unihaz bengkulu (Fauzan, 2019).

Tabel 2. 1
Perbedaan Dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<i>Public accounting vs private accounting: pengaruh personal branding terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi di kota padang (Rania Isra & Mayar Afriyenti, 2024).</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah personal branding 6 dari 8 indikator berpengaruh signifikan dan positif terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi di kota Padang.	Menggunakan variabel Personal branding	- Menggunakan variabel <i>public accounting, private accounting</i> , pilihan karir mahasiswa - Lokasi penelitian - Waktu penelitian
2	Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Salsabila Kurnia Putri, 2023).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengalaman magang, minat kerja, soft skill dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.	Menggunakan variabel soft skill, dan kesiapan kerja mahasiswa	- Menggunakan variabel pengalaman magang, minat kerja dan motivasi kerja - Lokasi penelitian - Waktu penelitian

3	Pengaruh soft skill, locus of control dan adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang (Qristin Violinda, Afiari Choirunnisa & Noni Setyorini, 2023).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian variabel soft skill, locus of control, dan adversity quotient mempunyai pengaruh secara parsial dan semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang.	Menggunakan variabel soft skill, locus of control dan kesiapan kerja mahasiswa	- Menggunakan variabel adversity quotient - Lokasi penelitian - Waktu penelitian
4	Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat (Fitrayansyah, Hery Wiharja & Ulil Rizki, 2022).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap dimensi terdapat pada variabel locus of control dan motivasi berpengaruh positif bagi tingkat kesiapan kerja mahasiswa AKN Aceh Barat.	Menggunakan variabel locus of control dan kesiapan kerja mahasiswa	- Menggunakan variabel motivasi - Lokasi penelitian - Waktu penelitian

5	Pengaruh soft skill dan locus of control terhadap kesiapan fresh graduate dalam era 4.0 (Fauzan, 2019).	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel soft skill dan locus of control berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan fresh graduate dalam era 4.0.	Menggunakan variabel soft skill dan locus of control	- Menggunakan variabel kesiapan fresh graduate dalam era 4.0 - Lokasi penelitian - Waktu penelitian
---	---	-------------	---	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh *Personal Branding* (X₁) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hasil dari penelitian menunjukkan jika *personal branding* berpengaruh secara simultan dan hampir seluruh dimensi *personal branding* yaitu 6 dari 8 indikator yaitu; spesialisasi, kepemimpinan, kepribadian, perbedaan, kesatuan, dan keteguhan sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di kota Padang (Rania Isra Athalla, 2024).

2.3.2 Pengaruh *Soft Skill* (X₂) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel *soft skill* mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja, yang artinya semakin bagus *soft skill* yang dimiliki mahasiswa berupa kemampuan komunikasi, kerja sama, dan integritas akan meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam mendapat pekerjaan. Pada kondisi ekonomi industri informasi sekarang ini sangat berdampak pula pada dunia kerja yang menekankan

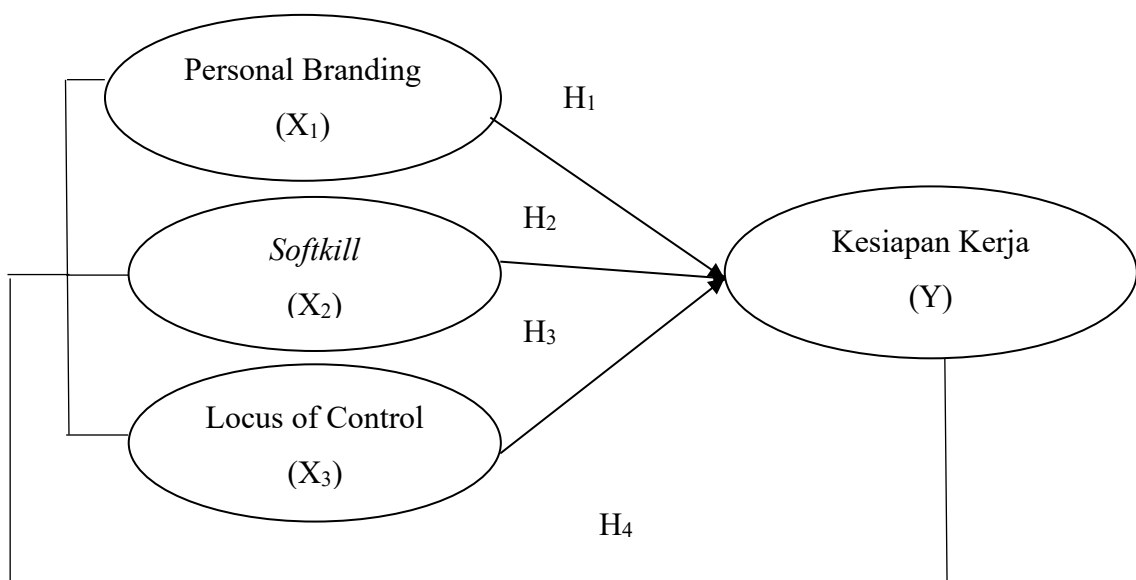
pada kemampuan soft skill. Oleh karena itu *soft skill* harus dipertahankan dan ditingkatkan agar menciptakan mahasiswa yang siap kerja (Ari Wibowo, 2022).

2.3.3 Pengaruh *Locus of Control* (X₃) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, jika variabel *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa dengan *Locus of Control* yang baik cenderung akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal itu yang membuat kesiapan kerja mahasiswa makin meningkat (Fajar Arif Surahman, 2021).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikembangkan oleh penulis (Presilawati et al, 2024).

2.4 Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga *Personal Branding* berpengaruh secara parsial terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
- H₂ : Diduga *Soft Skill* berpengaruh secara parsial terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
- H₃ : Diduga *Locus of Control* berpengaruh secara parsial terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
- H₄ : Diduga *Personal Branding*, *Soft skill*, dan *Locus of Control* berpengaruh secara simultan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Personal Branding*, *Soft skill* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2021).

Menurut metode, jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian survei (*survei research*) yaitu berupa penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dengan cara menyusun daftar pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Kuesioner yang disebarkan nantinya menggunakan media penyebaran *Google form* (V. Wiratna Sujarweni, 2020).

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan September sampai dengan Desember 2024, dengan *time horizon* secara *cross sectional*, yaitu pengumpulan

data untuk variabel dependen dan independen dilakukan dalam satu waktu yang bersamaan. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan September tahun 2024 sampai selesai.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan				
		Sept 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025
1	Pengajuan Judul Proposal					
2	Survei Awal					
3	Penyusunan Proposal					
4	Bimbingan Proposal Skripsi					
5	Seminar Proposal					
6	Pelaksanaan Penelitian					
7	Pengelolaan Data					
8	Sidang					

Sumber: Data diolah, 2024

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis, unit analisis ini disebut juga sebagai unit observasinya. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa organisasi dalam skala kecil atau terbatas (Morrison, 2020). Dengan mempertimbangkan hal diatas dan membatasi penelitian, maka lokasi penelitian dalam unit analisis dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*) yang akan dilakukan di Kampus Politeknik Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Politeknik Aceh yang berjumlah 274 mahasiswa.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

Program Studi	Total Mahasiswa Aktif	Sampel
Akuntansi	94 Mahasiswa	25
Akuntansi Sektor Publik	50 Mahasiswa	13
Mekatronika	15 Mahasiswa	4
Teknologi Elektronika	34 Mahasiswa	9
Teknologi Informasi	81 Mahasiswa	22
Total	274 Mahasiswa	73

Sumber: pddikti.kemdiksaintek.go.id (2024)

Sampel merupakan bagian dari populasi atau bagian yang mewakili populasi dengan karakteristik tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel *propotional Sampling* yaitu peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada dalam masing-masing kelompok tersebut (Sugiyono, 2021).

Pada penelitian ini pengambilan sampel yang dilakukan ialah yang benar-benar representasi atau yang mewakili seluruh populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin menurut Sugiyono (2021) yaitu:

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

Keterangan:

n = sampel

N = Populasi

1 = Konstanta

e = *Error level* (tingkat kesalahan 10% atau 0,1)

$$n = \frac{274}{1 + 274(10\%)^2}$$

$$n = \frac{274}{1 + 274(0,01)}$$

$$n = \frac{274}{1 + 2,74}$$

$$n = \frac{274}{3,75}$$

$$n = 73,26 = \text{dibulatkan menjadi } 73$$

Hasil dari pengolahan dan populasi diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 73 mahasiswa.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama, yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah yang ditemukan. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Politeknik Aceh.

2. Data Sekunder

Data Sekunder ialah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media.

Metode pengumpulan data dari responden yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode komunikasi dengan menggunakan kuesioner dengan jawaban tertutup. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal sebagai berikut:

- a. Sangat tidak setuju, diberi skor 1
- b. Tidak Setuju, diberi skor 2
- c. Kurang setuju, diberi skor 3
- d. Setuju, diberi skor 4
- e. Sangat Setuju diberi skor 5

Tabel 3.3

Skala Pengukuran

Keterangan Pengukuran	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini meliputi tiga variabel independen (X), yaitu *Personal Branding* (X1), *Soft Skill* (X2), dan *Locus of Control* (X3). Sebaliknya, variabel dependen (Y) hanya satu yaitu Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Aceh. Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator yang lebih terperinci.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pernyataan
Dependen						
1	Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah merujuk pada suatu kondisi individu yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental, dan pengalaman belajar (Oliver, 2021)	1. Tanggung jawab 2. Fleksibilitas 3. Komunikasi 4. Pandangan terhadap diri sendiri 5. Kesehatan dan keselamatan (Oliver, 2021)	1-5	Interval	A1-A5
Independent						
2	<i>Personal Branding</i> (X ₁)	<i>Personal Branding</i> dapat diartikan sebagai proses membangun “identitas pribadi” yang dapat menciptakan respons emosional terhadap orang lain terkait kualitas dan nilai yang dimiliki oleh individu tersebut (Erika Anggraini, 2024).	1. Keterampilan & Keahlian 2. Kehadiran Online 3. Autentisitas 4. Jaringan & Koneksi (Erika Anggraini, 2024).	1-4	Interval	B1-B4
3	<i>Soft Skill</i> (X ₂)	<i>Soft skill</i> didefinisikan sebagai kemampuan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional individu, yang mencakup karakter dan perilaku yang ada dalam diri setiap orang (Irawati, 2020).	1. Komunikasi 2. Kecerdasan Emosional 3. Kemampuan Berpikir & Menyelesaikan Masalah 4. Etika 5. Keterampilan & Kepemimpinan (Irawati, 2020).	1-5	Interval	C1-C5
4	<i>Locus of Control</i> (X ₃)	<i>Locus of control</i> adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka (Charles Apriyansyah, 2021).	1. Kemampuan 2. Minat 3. Usaha 4. Nasib 5. Sosial ekonomi 6. Pengaruh orang lain (Charles Apriyansyah, 2021).	1-6	Interval	D1-D6

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah data yang penulis butuhkan sudah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

Analisis regresi liner berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu *Personal Branding (X1)*, *Soft Skill (X2)*, dan *Locus of Control (X3)*. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

Rumus regresi linear berganda, adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kesiapan Kerja
a	: Konstanta
b1, b2, b3	: Koefisien regresi
X1	: <i>Personal branding</i>
X2	: <i>Soft skill</i>
X3	: <i>Locus of control</i>
e	: <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Oleh demikian data valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2021).

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan metode yang dikembangkan oleh Karl Pearson yaitu rumus korelasi product moment.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Dengan menggunakan tataraf signifikansi sebesar 5% dengan $df = n-2$, valid atau tidaknya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk menunjukkan keakuratan instrumen dalam mengukur konsep menilai kebaikan ukuran dan konsistensi serta stabilitas ukurannya (Sudana & Setianto, 2021).

Reliabilitas konsumen dihitung dengan mengkorelasi antara dua instrumen satu dengan instrumen yang dijadikan equivalent, bila korelasi positif signifikan maka instrumen dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Secara umum, reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap buruk, reliabilitas dalam kisaran 0,70 dapat diterima dan reliabilitas yang melebihi 0,80 adalah baik. Untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

1. Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Purnomo, 2017:108).

Menurut Machali (2015) bahwa tes normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal.

2. Multikolineritas

Multikolineritas adalah sebuah keadaan yang menunjukkan adanya korelasi kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda.

Model regresi yang dimaksud adalah : regresi liner, regresi logistik, regresi data panel dan *cox regression*.

Cara mendeteksi adanya Multikolineritas di dalam model regresi adalah dengan cara berikut:

1. Melihat kekuatan korelasi antar variabel bebas. Jika ada korelasi antar variabel bebas $> 0,8$ maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
2. Melihat nilai standar error koefisien regresi parsial. Jika ada nilai standar error > 1 , maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
3. Melihat rentang confidence interval. Jika rentang *confidence interval* sangat lebar, maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
4. Melihat nilai *Condition Index* dan *eigenvalue*. Jika nilai. Condition index > 30 dan nilai *eigenvalue* $< 0,001$ dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
5. Melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai Tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi (Ghozali, 2018).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, yaitu

ketika sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah (Ghozali, 2018):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan dalam mempengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini berlaku, bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. F_{tabel} dapat dicari dengan didasarkan pada taraf signifikansi 5% (0.05) dan $df = n - k$. Apabila nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima hipotesisnya dan dapat dirumuskan sebagai berikut (Ghozali, 2018:179):

1. Merumuskan Hipotesis

$H_o : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0 \dots$ tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0 \dots$ ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak atau H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- b) H_0 diterima atau H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- c) H_0 ditolak atau H_a diterima jika nilai $sig < \alpha = 0,05$
- d) H_0 diterima atau H_a ditolak jika nilai $sig > \alpha = 0,05$

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika t_{hitung} kurang dari t_{tabel} . Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Politeknik Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat

Politeknik Aceh didirikan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi dan mencetak tenaga kerja yang terampil di Aceh, khususnya pasca gempa tsunami tahun 2004. Bencana tersebut tidak hanya memberikan dampak kehancuran fisik, namun juga mendorong kembali pembangunan sektor pendidikan untuk mendukung pemulihan ekonomi dan sosial.

Politeknik Aceh berdiri atas inisiatif pemerintah Aceh bersama dengan bantuan dari Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi (BRR) Aceh-Nias, dan lembaga internasional seperti USAID, Swisscontact dan Chevron. Dukungan ini memungkinkan berdirinya pembangunan fasilitas modern untuk pendidikan vokasi. Pada tahun 2008, politeknik Aceh mulai resmi beroperasi. Kampus ini memiliki tujuan utama untuk mencetak lulusan yang siap bekerja, memiliki keterampilan praktis, dan mampu bersaing di dunia industri.

Politeknik Aceh berlokasi di Desa Pango Raya, Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh dan saat ini dipimpin oleh Direktur Dr. Hilmi, S.E.,M.Si..Ak.,Ca. Dan dikelola oleh Yayasan Politeknik Aceh dan didukung manajemen dan staf pengajar yang kompeten

Sejak awal berdiri, Politeknik Aceh berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan praktis melalui program studi yang relevan dengan

kebutuhan industri, seperti Teknologi Elektronika, Teknologi Informasi, Mekatronika, Akuntansi dan Akuntansi Sektor Publik. Kurikulumnya dirancang untuk mengedepankan praktik dan kolaborasi dengan dunia industri, agar lulusan siap langsung terjun ke lapangan kerja.

4.1.2 Visi dan Misi Politeknik Aceh

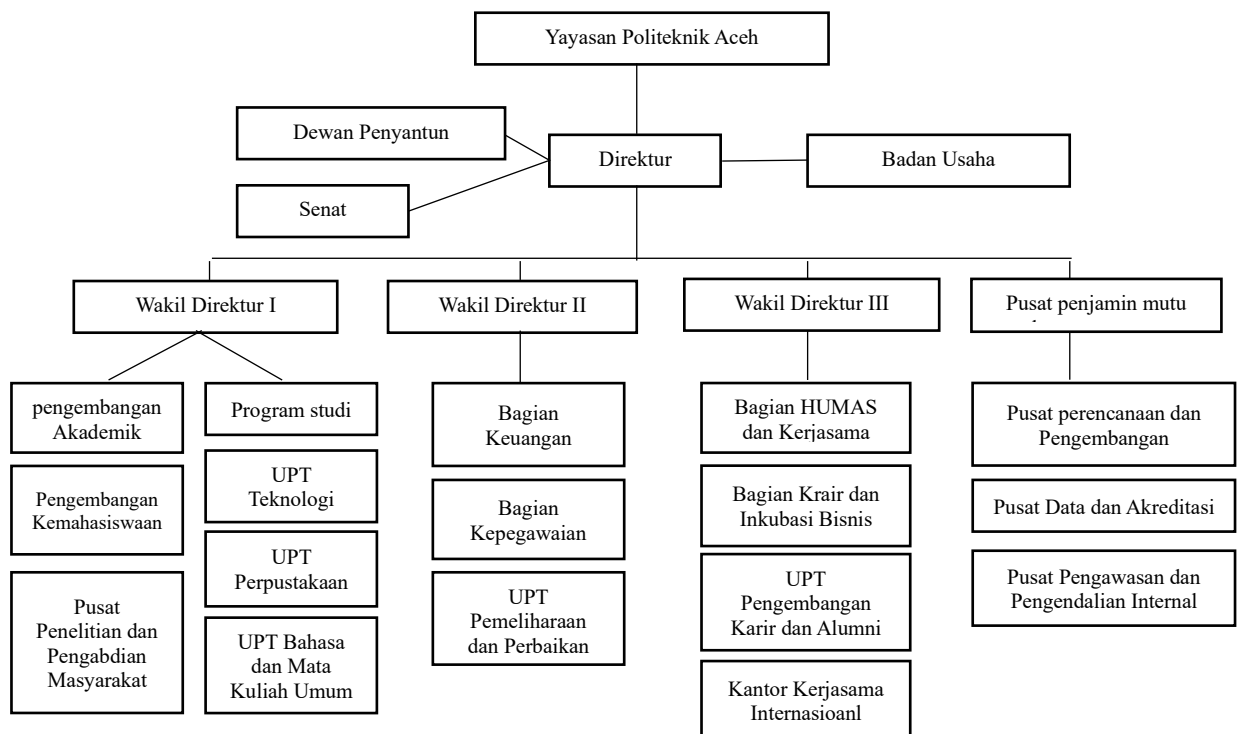
Dalam melakukan operasionalnya Politeknik Aceh mempunyai visi “menjadi institusi pendidikan terkemuka yang menghasilkan sumber daya yang produktif, inovatif dan mampu bersaing di tingkat global”. Visi tersebut tertuang dalam misi, yaitu sebagai berikut:

1. Membangun insan cendekia yang berakhlak mulia agar mampu bersaing dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan.
2. Menciptakan inovasi yang produktif dan kreatif yang sesuai dengan kompetensi.
3. Berperan aktif untuk meningkatkan kualitas masyarakat sekitar.
4. Melaksanakan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dengan menyebarluaskan hasilnya untuk pengembangan bidang teknologi dan ilmu terapan khususnya industri sawit.

4.1.3 Struktur Organisasi Politeknik Aceh

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi. Struktur menggambarkan dengan jelas pemisah kegiatan antara satu dengan yang lainnya. Berikut adalah struktur organisasi Politeknik Aceh.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Politeknik Aceh



Sumber: Politeknik Aceh

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif dari seluruh fakultas Politeknik Aceh. mereka memiliki tingkat umur, jenis kelamin dan fakultas yang berbeda. Karakteristik mahasiswa Politeknik Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden/ Mahasiswa
Politeknik Aceh

No.	Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	32	43,8
		Wanita	41	56,2
		Total	73	100
2	Usia	<19 Tahun	4	5,5
		20-21 Tahun	34	46,6
		22-23 Tahun	27	37,0

		>24 Tahun	8	11,0
		Total	73	100
3	Prodi	Akuntansi	25	34,25
		Akutansi Sektor Publik	13	17,81
		Mekatronika	4	5,48
		Teknologi Elektronika	9	12,33
		Teknologi Informasi	22	30,14
		Total	73	100
4	Angkatan	2021	13	17,8
		2022	23	31,5
		2023	22	30,1
		2024	15	20,5
		Total	73	100
5	Semester	1	7	9,6
		3	33	45,2
		5	29	39,7
		7	4	5,5
		Total	73	100

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan jenis kelamin pada responden dapat dinyatakan jika sebagian besar responden dalam penelitian ini dominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 32 responden (43,8%) dan wanita sebanyak 41 responden (56,2%).

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	33	45,2 %
2	Wanita	40	54,8 %
Jumlah		73	100 %

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Tabel 4.3
Usia Responden

No.	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	<19 Tahun	4	5,5 %
2	20-21 Tahun	33	45,2 %
3	22-23 Tahun	28	38,4 %
4	>24 Tahun	8	10,9 %
Jumlah		73	100 %

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan data Tabel 4.3 di atas terlihat bahwa responden yang berusia <19 Tahun sebanyak 4 orang (5,5%), responden 20-21 Tahun sebanyak 33 orang (45,2 %), responden 22-23 tahun sebanyak 28 orang (38,4%) dan responden berusia >24 tahun sebanyak 8 orang (10,9%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Prodi

No	Prodi	Frekuensi	Presentase (%)
1	Akuntansi	25	34,25
2	Akuntansi Sektor Publik	13	17,81
3	Mekatronika	4	5,48
4	Teknologi Elektronika	9	12,33
5	Teknologi Informasi	22	30,14
Jumlah		73	100

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat bahwa responden dari prodi Akuntansi sebanyak 25 orang (34,25%), Akuntansi Sektor Publik sebanyak 13 orang (17,81%), Mekatronika sebanyak 4 orang (5,48%), Teknologi Elektronika sebanyak 9 orang (12,33%) dan Teknologi Informasi sebanyak 22 orang (30,14%).

Tabel 4.5
Angkatan Responden

No.	Angkatan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	2021	13	17,8%
2	2022	23	31,5%
3	2023	22	30,1%
4	2024	15	20,5%
Jumlah		73	100 %

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat bahwa responden dari angkatan 2021 sebanyak 13 orang (17,8%), angkatan 2022 sebanyak 23 orang (31,5%), angkatan 2023 sebanyak 22 orang (30,1%) dan angkatan 2024 sebanyak 15 orang (20,5%).

Tabel 4.6
Semester Responden

No.	Semester Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Semester 1	7	9,6%
2	Semester 3	33	45,2%
3	Semester 5	29	39,7%
4	Semester 7	4	5,5%
Jumlah		73	100%

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas terlihat bahwa responden dari semester 1 sebanyak 7 orang (9,6%), semester 3 sebanyak 33 orang (45,2%) semester 5 sebanyak 29 orang (39,7) dan semester 7 sebanyak 4 orang (5,5%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mencakup variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas mencakup *Personal Branding* (X1), *Soft skill* (X2), dan *Locus Of Control* (X3),

sedangkan variabel terikat yaitu kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh (Y). Deskripsi dari variabel penelitian didasarkan pada jumlah skor rata-rata jawaban dari responden terhadap kuesioner. Berikut ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel.

4.3.1 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja

Deskripsi mengenai variabel kesiapan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja

No	Kesiapan kerja (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya siap untuk mrngambil tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	0	1	1,4	19	26	53	72,6	4,71
2	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan tugas setelah masuk dunia kerja	0	0	0	0	1	1,4	9	12,3	63	86,3	4,84
3	Saya mampu berkomunikasi dengan baik	0	0	0	0	0	0	12	16,4	61	83,6	4,83
4	Saya percaya diri dan siap menghadapi tantangan dunia kerja	0	0	0	0	1	1,4	13	17,8	59	80,8	4,79
5	Saya menyadari pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan	0	0	0	0	0	0	9	12,3	64	87,7	4,87

	dalam dunia kerja											
Nilai Rerata												4,80

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat diketahui jawaban responden pada variabel kesiapan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya siap untuk mengambil tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya lakukan diperoleh jawaban rata-rata 4,71(4) yang berarti setuju, saya dapat beradaptasi dengan perubahan tugas setelah masuk dunia kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,84(4) yang berarti setuju, saya mampu berkomunikasi dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,83(4) yang berarti setuju, saya percaya diri dan siap menghadapi tantangan dunia kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,79(4) yang berarti setuju dan saya menyadari pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan dalam dunia kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,87(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kesiapan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,80(4) yang berarti setuju.

4.3.2 Deskripsi Variabel *Personal Branding*

Deskripsi mengenai variabel *Personal Branding* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel *Personal Branding*

No	<i>Personal Branding</i> (X1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya menunjukkan keterampilan dan keahlian saya di media sosial (mis:linkedin/instagram)	0	0	0	0	12	16,4	34	46,6	27	37	4,20

2	saya aktif dan konsisten di media sosial	0	0	0	0	6	8,2	40	54,8	27	37	4,28
3	Saya menjaga keaslian dan nilai pribadi dalam berinteraksi secara profesional di media sosial	0	0	0	0	0	0	15	20,5	58	79,5	4,79
4	Saya aktif membangun dan menjaga jaringan koneksi untuk karir profesional saya di media sosial	0	0	0	0	5	6,8	29	39,7	39	53,4	4,46
Nilai Rerata												4,43

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat diketahui jawaban responden pada variabel *personal branding* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya menunjukkan keterampilan dan keahlian saya di media sosial (mis:linkedin/ig) diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, saya memiliki kehadiran online yang konsisten di media sosial diperoleh jawaban rata-rata 4,28(4) yang berarti setuju, saya menjaga keaslian dan nilai pribadi dalam berinteraksi secara profesional diperoleh jawaban rata-rata 4,79(4) yang berarti setuju, dan saya aktif membangun dan menjaga jaringan koneksi untuk karir profesional saya diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *personal branding* diperoleh nilai rerata sebesar 4,43(4) yang berarti setuju.

4.3.3 Deskripsi Variabel *Soft Skill*

Deskripsi mengenai variabel *soft skill* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Deskripsi variabel *soft skill*

No	<i>Soft Skill</i> (X2)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu memberikan dan menerima informasi dengan baik	0	0	3	4,1	2	2,7	15	20,5	53	72,6	4,61
2	saya mampu mengelola emosi saya	0	0	1	1,4	17	23,3	25	34,2	30	41,1	4,15
3	Saya dapat bekerja sama dengan rekan saya untuk mencari solusi bersama	0	0	8	11,0	8	11,0	11	15,1	46	63,0	4,30
4	Saya dapat menghargai perbedaan pendapat orang lain	0	0	3	4,1	9	12,3	5	6,8	56	76,7	4,56
5	Saya dapat memberikan dukungan kepercayaan dan tanggung jawab kepada anggota tim	0	0	3	4,1	3	4,1	15	20,5	52	71,2	4,58
Nilai Rerata												4,44

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat diketahui jawaban responden pada variabel *soft skill* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya mampu memberikan dan menerima informasi dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,61(4) yang berarti

Deskripsi mengenai variabel *locus of control* adalah sebagai berikut :

Deskripsi Variabel Locus Of Control

[illegible]

	bisa berubah dengan usaha dan doa	0	0	0	0	2	2,7	23	31,5	48	65,8	4,63
5	Pekerjaan saya dapat meingkatkan kehidupan sosial ekonomi saya	0	0	0	0	0	0	9	12,3	64	87,7	4,87
6	Saya merasa kesuksesan saya dengan dukungan dari orang-orang sekitar saya	0	0	0	0	0	0	12	16,4	61	83,6	4,83
Nilai Rerata												4,78

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat diketahui jawaban responden pada variabel *locus of control* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya mampu memecahkan masalah atas pekerjaan yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,75(4) yang berarti setuju, saya merasa puas bila mendapatkan pekerjaan sesuai minat saya diperoleh jawaban rata rata 4,89(4) yang berarti setuju, saya. Berusaha maksimal atas tamggung jawab yang diberikan kepada saya diperoleh jawaban rata-rata 4,71(4) yang berarti setuju, nasib seseorang bisa berubah dengan usaha dan doa diperoleh jawaban rata-rata 4,63(4) yang berarti setuju, pekerjaan saya dapat meningkatkan kehidupan sosial ekonomi saya diperoleh jawaban rata-rata 4,87(4) yang berarti setuju, dan saya merasa kesuksesan saya dengan dukungan dari orang-orang sekitar saya diperoleh jawaban rata-rata 4,83(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *locus of control* diperoleh nilai rerata sebesar 4,78(4) yang berarti setuju.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validnya tiap indikator pada suatu kuesioner. Berikut hasil uji validitas untuk kesiapan kerja, *personal branding*, *soft skill*, dan *locus of control*.

Tabel 4.11
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=73)	Hasil Uji
1	Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0,682	0,230	Valid
2		Y2	0,434	0,230	Valid
3		Y3	0,564	0,230	Valid
4		Y4	0,485	0,230	Valid
5		Y5	0,553	0,230	Valid
1	<i>Personal Branding</i> (X1)	X1.1	0,684	0,230	Valid
2		X1.2	0,726	0,230	Valid
3		X1.3	0,253	0,230	Valid
4		X1.4	0,360	0,230	Valid
1	<i>Soft Skill</i> (X2)	X2.1	0,418	0,230	Valid
2		X2.2	0,273	0,230	Valid
3		X2.3	0,693	0,230	Valid
4		X2.4	0,582	0,230	Valid
5		X2.5	0,469	0,230	Valid
1	<i>Locus Of Control</i> (X3)	X3.1	0,474	0,230	Valid
2		X3.2	0,308	0,230	Valid
3		X3.3	0,480	0,230	Valid
4		X3.4	0,685	0,230	Valid
5		X3.5	0,418	0,230	Valid
6		X3.6	0,465	0,230	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dengan menggunakan bantuan BPM SPSS. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} yaitu sebesar 0,230.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	<i>Croncb.Alpha</i>	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0,402	0,60	Reliabel
<i>Personal Branding</i> (X1)	0,124	0,60	Reliabel
<i>Soft Skill</i> (X2)	0,235	0,60	Reliabel
<i>Locus Of Control</i> (X3)	0,338	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

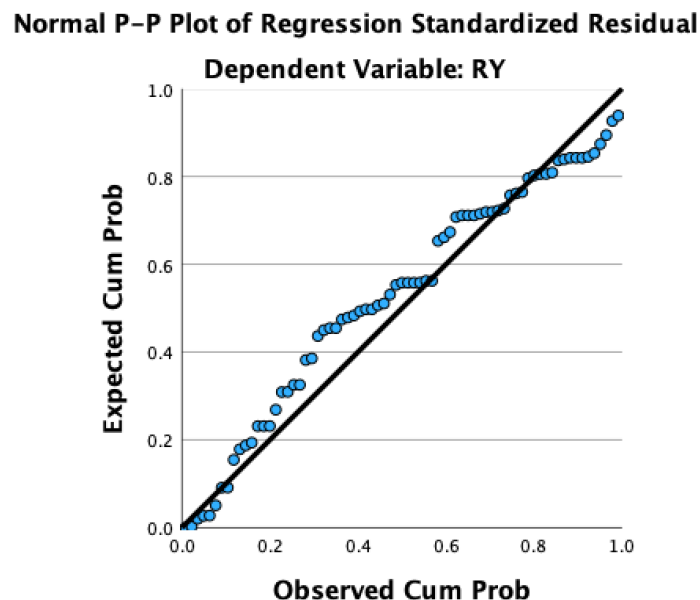
Berdasarkan tabel 4.12 di atas, maka diketahui nilai reliabilitas tes untuk variabel kesiapan kerja (Y) dengan nilai 0,402, *personal branding* (X1) dengan nilai 0,124, *soft skill* dengan nilai 0,235 dan *locus of control* (X3) dengan nilai 0,338. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan jika kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini normalitas data dilakukan dengan melihat normal probability plots. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut.

Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas



Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan jika data observasi untuk kesiapan kerja dengan jumlah data sebanyak 73 responden dan seluruhnya tersebar di sekitar atau masuk dalam kategori garis distribusi normal, di atas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi syarat asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolineritas

Tiga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi linear dalam penelitian ini yaitu *personal branding* (X1), *soft skill* (X2), dan *locus of control* (X3) harus selalu bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai

parameter regresi. Ketergantungan antara tiga variabel bebas dihasilkan dari analisis collinearity diagnostic dalam SPSS regresi linear jika VIF lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan pada penelitian ini mempunyai gejala multikolineritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaiknya jika nilai VIF lebih kecil dari 10,0 artinya tidak terjadi multikolineritas. Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	<i>Personal Branding</i> (X1)	0,939	1,065	Non
2	<i>Soft Skill</i> (X2)	0,958	1,044	Non
3	<i>Locus Of Control</i> (X3)	0,923	1,084	Non

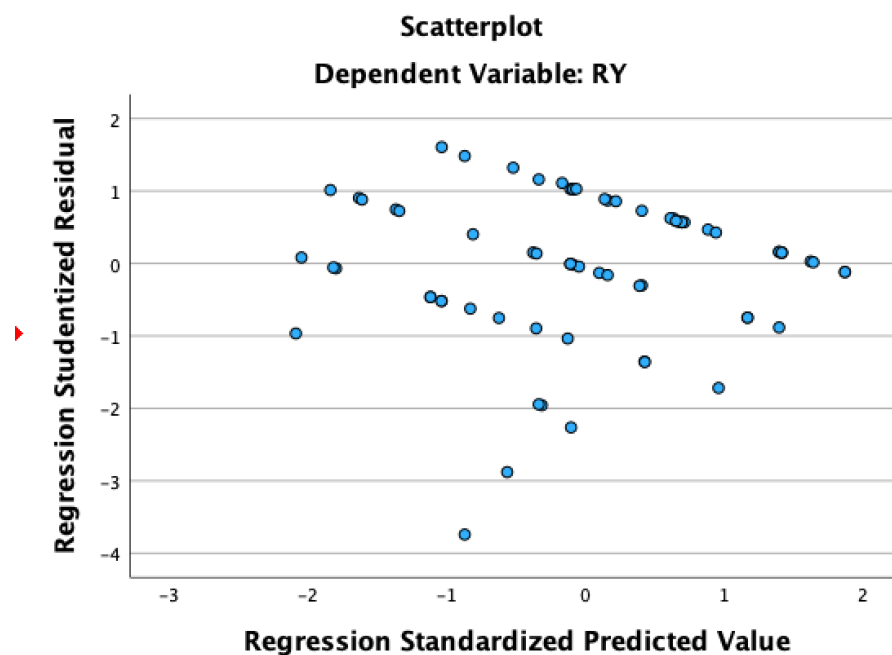
Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Hasil pengujian multikolineritas pada tabel 4.13 menunjukkan nilai VIF tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu *personal branding* (X1), *soft skill* (X2), dan *locus of control* (X3) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antara ketiga variabel bebas. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan

lainnya. Jika variance dari nilai residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka dinamakan heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model maka dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat. Jika terdapat pola tertentu terdapat titik-titik, yang membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergekokbang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3



Gambar 4.3 Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui jika terlihat titi-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh *Personal Branding*, *Soft Skill*, Dan *Locus Of Control* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Aceh

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formulasi regresi berganda (multiple regression). Formulasi ini Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini variabel bebas adalah *Personal Branding* (X1), *Soft Skill* (X2), dan *Locus of Control* (X3), sedangkan variabel terikat adalah Kesiapan Kerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std.Error	Beta
1	(constant)	10,495	2,952	
	<i>Personal Branding</i>	0,127	0,095	0,144
	<i>Soft Skill</i>	0,138	0,56	0,264
	<i>Locus Of Control</i>	0,288	0,97	0,319

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh dari hasil analisis data dengan menggunakan bantuan IBM SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,495 + 0,127X_1 + 0,138X_2 + 0,288X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta kesiapan kerja sebesar 10,495 menjelaskan jika *personal branding* (X_1), *soft skill* (X_2), dan *locus of control* (X_3) tidak mengalami perubahan maka kesiapan kerja (Y) pada mahasiswa Politeknik Aceh secara konsisten berada pada posisi 10,495 unit skala likert.
2. Koefesien regresi pengaruh *personal branding* sebesar 0,127 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel *personal branding* maka akan dapat meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa Politeknik Aceh sebesar 0,127 satuan.
3. Koefesien regresi pengaruh *soft skill* sebesar 0,138 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel *soft skill* maka akan dapat meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa Politeknik Aceh sebesar 0,138.
4. Koefesien regresi pengaruh *locus of control* sebesar 0,288 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel *locus of control* maka akan dapat meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa Politeknik Aceh sebesar 0,288.

4.6.2 Koefesien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linear antara *personal branding*, *soft skill*, dan *locus of control* terhadap kesiapan kerja selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefesien korelasi berganda dan koefesien determinasi. Koefesien ini menjelaskan keeratan hubungan dengan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk dalam kategori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefesien determinasi berganda

adalah koefesien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas (*personal branding* (X_1), *soft skill* (X_2), dan *locus of control* (X_3)) dan variabel terikat yaitu kesiapan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Korelasi Dan Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,504	0,254	0,222

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil analisa menunjukkan bahwa nilai koefesien korelasi (R) sebesar 0,504 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel-variabel bebas yaitu *personal branding* (X_1), *soft skill* (X_2), dan *locus of control* (X_3) terhadap variabel terikat Kesiapan Kerja (Y). Selain itu R Square sebesar 0,254 menunjukkan bahwa sekitar 25,4% variasi kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel *personal branding* (X_1), *soft skill* (X_2), dan *locus of control* (X_3). Artinya ketiga variabel memberikan kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja. Meskipun demikian masih ada sekitar 74,6% variasi kesiapan kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,222. Hal ini berarti bahwa variabel bebas *personal branding* (X_1), *soft skill* (X_2), dan *locus of control* (X_3) memiliki kontribusi sebesar 22,2% terhadap variabel terikat Kesiapan Kerja (Y). Sedangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh kepada kesiapan kerja memiliki kontribusinya sebesar $(100\% - 22,2\%) = 77,8\%$.

4.6.3 Pembuktian Hipotesis

1) Pembuktian Secara Parsial

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikansi dari variabel independen secara individu terhadap variabel dependennya (secara parsial), dengan tingkat signifikansi nilai t lebih dari 5% ($>0,05$) maka hipotesis tersebut ditolak dan variabel independen dianggap secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap variabel dependen. Namun jika nilai t yang didapat kurang dari 5% ($<0,05$), maka hipotesis tersebut diterima dan dianggap variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen pada hipotesis tersebut. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	10,495	2,952	3,556	1,994	<0,001
	<i>Personal Branding</i>	0,127	0,095	1,342	1,994	0,184
	<i>Soft skill</i>	0,138	0,056	2,482	1,994	0,016
	<i>Locus Of Control</i>	0,288	0,097	2,952	1,994	0,004

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel di atas tersebut menjelaskan pengaruh kesiapan kerja dari masing-masing variabel adalah :

- a. Hasil analisis pengaruh *personal branding* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh dari hasil analisa spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel *personal branding* sebesar 1,342 pada probabilitas 0,184.

Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,994. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga H_{a0} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *personal branding* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

- b. Hasil analisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh dari hasil analisa spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel *soft skill* sebesar 2,482 pada probabilitas 0,016. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,994. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
- c. Hasil analisis pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh dari hasil analisa spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel *locus of control* sebesar 2,952 pada probabilitas 0,004. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,994. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

2) Pembuktian Secara Simultan

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikansi 5% apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17
Hasil Analisa Uji F

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	22.551	3	7.517	7.846	<0.001
	Residual	66.107	69	0,958		
	Total	88.658	72			

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Hasil pembagian mean square diperoleh nilai hitung F_{hitung} sebesar 7,846 pada batas tingkat signifikansi 0,001. Sementara nilai F_{tabel} 2,737 dengan demikian terlihat bahwa nilai F_{hitung} (7,846) > F_{tabel} (2,737) sehingga hipotesis H_{a4} dapat diterima kebenarannya, artinya *personal branding* (X_1), *soft skill* (X_2), dan *locus of control* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) pada mahasiswa Politeknik Aceh.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

penelitian ini memiliki implikasi luas bagi Politeknik Aceh sebagai tempat dilaksanakan kegiatan penelitian. Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa *personal branding* dengan nilai 1,342 tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, hal ini menunjukkan bahwa *personal branding* belum sepenuhnya terhubung dengan kesiapan kerja. Oleh karena itu diperlukan langkah strategis untuk meningkatkan relevansi *personal branding* dengan kesiapan kerja seperti melalui pelatihan, bimbingan karir serta pemanfaatan media sosial untuk mempromosikan nilai diri secara profesional. Selanjutnya *soft skill* dengan nilai 2,482 berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini diketahui bahwa

peningkatan *soft skill* dapat mendorong peningkatan kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh, *soft skill* juga dapat dijadikan sebagai jalan menuju kesuksesan. Selanjutnya *locus of control* dengan nilai 2,952 berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini diketahui bahwa peningkatan *locus of control* dapat meningkatkan kemandirian, kepercayaan diri serta pemecahan masalah dan hal ini membuat mahasiswa lebih siap menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan hasil analisis juga terbukti bahwa peningkatan kesiapan kerja juga ditentukan oleh *personal branding*, *soft skill*, dan *locus of control* dengan nilai 7,846 yang artinya, semakin baiknya *personal branding*, *soft skill* yang diberikan dan semakin baik *locus of control* maka semakin besar peluang bagi Politeknik Aceh untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *personal branding*, *soft skill* dan *locus of control* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Personal branding*, dengan nilai 1,342 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.
2. *Soft skill*, dengan nilai 2,482 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa politeknik Aceh.
3. *Locus of control*, dengan nilai 2,952 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa politeknik Aceh.
4. *Personal branding*, *soft skill*, dan *locus of control* dengan nilai 7,846 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran dapat disampaikan antara lain:

1. Bagi pihak Kampus Politeknik Aceh, dengan penelitian ini diharapkan pihak kampus dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dengan pelatihan *soft skill*, simulasi wawancara serta proyek berbasis industri; memperkuat *locus of control* melalui mentoring, dan tugas mandiri; serta mendorong *personal*

branding dengan aktivitas di LinkedIn dan penyusunan kurikulum sesuai kebutuhan dunia kerja.

2. Bagi pihak Akademik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta pengembangan kajian tentang pengaruh *personal branding*, *soft skill*, dan *locus of control* terhadap kesiapan kerja, serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, serta menggunakan metode atau sampel yang berbeda untuk memperkaya hasil penelitian dan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja di berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Afif., dan Arifin, M. (2022). Kesiapan Kerja Di Era Digital: Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.5 No.3.
- A Morissan M., (2020). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana, 143.
- Akmal, R. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis& Kewirausahaan*, 9(4), 295-305.
- Anggraini Erika. (2024). Strategi Membangun Personal Branding Foodgram @hiddengemsmg di Instagram.
- Apriansyah Charles. (2021). Pengaruh *Locus Of Control*, *Work Environment*, Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Work Performance* Karyawan Pada Pt. Duta Mentar Raya Desa Kebun Lado Kabupaten Kuantan Singingi.
- Aprilia Rika Wan. (2021). Pengaruh Soft Skills dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akutansi di Universitas Islam Riau.
- Athalla Isra Rania dan Afriyenti Mayar. (2024). “*Public Accounting vs Private Accounting: Pengaruh Personal Branding Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Akutansi Di Kota Padang*”. *Jurnal Eksplorasi Akutansi (JEA)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Vol.6 No.1, Hal 296-313, Edisi Februari 2024.
- Awaluddin, A. (2020). Pengaruh Audit Manajemen Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Hotel Swiss Berlin Surabaya)”.
 Cyntia Aldaprawati. (2024). Analisis *Personal Branding William Aditya Sarana Sebagai Politisi Muda Melalui Media Sosial Instagram*.
- Efrida, S., dan Diniati, A. (2020). Pemanfaatan fitur media sosial *Instagram* dalam membangun personal branding Miss Internasional 2017. *Journal Kajian Komunikasi*, 8(1), 57.

- Erna Oktaviani Simamora, & Dionisius Sihombing. (2023). The Effect of Job Mutation and Job Rotation on Employees' Performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area. *Journal of Digital Economics and Business (MINISTAL)*, 2(1).
- Fadilah dan Mahyuni Rita Siska. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudera. *Jurnal IPA dan Pembelajaran Ipa*, Vol.2 No.2.
- Fauzan, SE., M.M (2019). Pengaruh *Soft Skill* dan *Locus Of Control* Terhadap Kesiapan *Fresh Graduate* Dalam Era Industri 4.0 (Studi Pada Prodi Manajemen UNHAZ Bengkulu). *Journal Unihaz* Vol.2 No.1.
- Fitrayansyah, Wiharja Hery dan Rizki Ulil. (2022). Pengaruh *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat. *Vocational and Technology Journal* 4, 1.
- Masriyadi. (2021). Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kaim, Riau*.
- Mardin, M. R. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah Iain Palopo. *Skripsi Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo*.
- Mulyono, iyo. (2019). Dari karya tulis ilmiah sampai dengan Soft Skills. Bandung: Yrama Widya
- Muspawi Mohammad dan Lestari Ayu. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi Universitas Jambi* Vol.4 No.1.
- Oliver, J. (2021). *Buku Manajemen*. Hilon Tensados.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2. h
- Presilawati Febyolla, dan Arifandi Miswar (2024). Pengaruh *Personal Knowledge*, *Job Procedure* Dan *Technology* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*
Vol 14, No.1

- S. Anugerahini Irawati, Faidal, J. O. A. (2020). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco Entrepreneurship*, Vol.6 No.1
- Sabilah. (2021). Pengaruh Employability Skill Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Manajemen Universitas HKBP Nonmensen Medan.
- Sagita, A. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja pada Mahasiswa: Studi Kasus di Universitas XYZ. *Journal Pendidikan dan Pengembangan Karir*, Vol.12 No.2.
- Salsabila Kurnia Putri. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)
- Setiawan dan Yusnaini. (2021). Pengaruh *Locus Of Control* dan Kompetensi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa IAIN Lhokseumawe. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol.3 No.6, 3962-3974.
- Sholikhah, M., dan Muhyadi. (2021). Roles of career maturity mediating the effects of locus of control and socioeconomic status on career readiness. *Internasional Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 781-789.
- Sudana, M.I. Dan Setianto. (2021). *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Erlangga.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna. (2020). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta.
- Suhardjono, R. H. (2020). *Buku Ajar Soft Skill dan Kepemimpinan*.

- Syafrizal, A. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Xiaomi di Surabaya*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Tanuwijaya, Henny. (2021). *Hubungan Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Pada Royal Bank Of Scotland Cabang Pandanaran Semarang*. UKSW Salatiga.
- Tran, D. B. (2021). Locus of Control and Job Satisfaction in Australia: The Mediating Role of Job Perception. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 95.
- Violinda Qristin, Choirunnisa Afiari dan Setyorini Noni. (2023). Pengaruh *Soft Skill, Locus of Control* dan *Adversity Quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.7 No.2.
- Wiharja, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja Industry dan Internal Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SM”. *Jurnal FamilyEdu*, 5(1), 48-54.
- Wijikapindho, R. A., dan Hadi, C. (2021). Hubungan Antara *Self-Efficacy* dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir”. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1313-1318.
- Yusanda, A., Darmastuti, R., & Huwae, G. N. (2021). Strategi Personal Branding Melalui Media Sosial *Instagram* (Analisis Isi pada Media Sosial Mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana). *Scriptura*, 11(1), 41-52.
- Badan Pusat Statistik. Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan. <https://www.bps.go.id/>. Diakses pada 10 Desember 2024.
- Pangkalan Data Tertinggi (2024). Perguruan Tinggi Politeknik Aceh. <https://pddikti.kemdiktisaintek.go.id/detail-pt/Dafi1xxNNgi5bY0knPQh-hTeRt14Du5SVN31-5-p0N1gi283Gsa2p9H9XAE7Puvj5RoATg==> Diakses pada 19 Desember 2024.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

PENGARUH PERSONAL BRANDING, SOFT SKILL DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA POLITEKNIK ACEH

KUESIONER

Kepada Yth: Bapak/Ibu/Saudara Responden

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerja samanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1) Nama : (boleh diisi boleh tidak)

2) Jenis kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita

Usia : ☐ < 19 Tahun
☐ 20-21 Tahun
☐ 22-23 Tahun
☐ > 24 Tahun

Fakultas : ☐ Akuntansi
☐ Akutansi Sektor Publik
☐ Mekatronika
☐ Teknologi Elektronika
☐ Teknologi Informasi

Angkatan : ☐ 2021
☐ 2022
☐ 2023
☐ 2024

Semester : ☐ 1
☐ 3
☐ 5
☐ 7

B. Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, dengan memberikan tanda cek (√) pada kolom.

1. Kesiapan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya siap untuk mengambil tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan tugas atau lingkungan setelah memasuki dunia kerja					
3	Saya mampu berkomunikasi dengan baik					
4	Saya percaya diri dan siap menghadapi tantangan dunia kerja					
5	Saya menyadari pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan dalam dunia kerja					

2. Personal Branding (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menunjukkan keterampilan dan keahlian saya di media sosial (mis: linkedin/instagram)					
2	Saya memiliki kehadiran online yang konsisten dan profesional di media sosial					

3	saya menjaga keaslian dan nilai pribadi dalam berinteraksi secara profesional di media sosial					
4	Saya aktif membangun dan menjaga jaringan koneksi untuk karir profesional saya di media sosial					

3. Soft Skill (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu memberikan dan menerima informasi dengan baik					
2	Saya mampu mengelola emosi saya					
3	Saya dapat bekerja sama dengan rekan saya untuk mencari solusi bersama					
4	Saya dapat menghargai perbedaan pendapat orang lain					
5	Saya dapat memberikan dukungan kepercayaan dan tanggung jawab kepada anggota tim					

4. Locus Of Control (X3)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu memecahkan masalah atas pekerjaan yang diberikan					
2	Saya merasa puas bila mendapatkan pekerjaan sesuai minat saya					
3	Saya berusaha maksimal atas tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
4	Nasib seseorang bisa berubah dengan usaha dan doa					
5	Pekerjaan saya dapat meningkatkan kehidupan sosial ekonomi saya					
6	Saya merasa kesuksesan saya dengan dukungan dari orang-orang sekitar saya.					

LAMPIRAN 2 DATA HASIL PENELITIAN

No	Kesiapan kerja						Personal branding					Soft skill						Locus of control						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	RY	X1	X2	X3	X4	RX1	X1	X2	X3	X4	X5	RX2	X1	X2	X3	X4	X5	X6	RX3
1	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18	4	4	4	5	5	22	3	4	5	5	5	5	27
2	4	4	5	5	4	22	4	3	4	5	16	4	2	5	5	5	21	4	5	5	4	4	4	26
3	4	5	5	5	5	24	3	4	5	4	16	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	5	28
4	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	17	4	3	4	5	5	21	5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	29
6	5	4	4	5	5	23	4	3	5	4	16	5	5	2	4	3	19	5	5	4	5	5	5	29
7	4	5	4	4	4	21	3	4	4	5	16	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	5	5	28
8	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	18	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	4	27
9	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	17	4	4	5	5	5	23	4	5	4	3	5	5	26
10	4	5	4	5	5	23	3	3	5	4	15	5	3	4	3	5	20	5	4	5	4	4	5	27
11	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	4	27
12	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	18	5	5	2	5	5	22	4	5	5	5	5	4	28
13	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	19	5	3	4	5	5	22	5	5	5	4	5	4	28
14	4	5	4	5	5	23	3	3	5	5	16	4	4	3	5	2	18	4	5	5	4	5	5	28
15	5	5	5	4	5	24	3	4	5	5	17	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	4	28
16	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	18	5	4	3	5	4	21	4	5	5	5	4	4	27
17	4	4	5	5	5	23	3	4	5	5	17	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	29
18	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	18	5	3	3	5	5	21	4	5	4	4	5	4	26
19	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	19	5	3	5	2	4	19	4	5	5	5	5	5	29
20	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	5	28
21	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	18	5	5	2	3	4	19	5	4	4	4	5	5	27
22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	18	5	3	5	5	5	23	4	5	5	4	5	5	28
23	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	17	5	4	5	2	3	19	5	4	4	4	5	5	27
24	4	5	4	5	5	23	3	3	5	4	15	5	5	4	3	5	22	4	5	4	5	5	5	28
25	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	17	5	3	4	4	5	21	4	5	5	4	5	5	28
26	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	4	5	28
27	5	5	4	3	5	22	3	4	5	5	17	5	3	5	5	5	23	5	5	5	4	4	5	28
28	3	5	5	5	5	23	4	4	5	4	17	3	5	2	5	2	17	5	5	4	4	5	5	28

29	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	18	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	5	5	28
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	18	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	5	5	29
31	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	3	5	5	4	22	5	5	4	3	5	5	27
32	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	5	28
33	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29
35	5	5	5	4	5	24	5	5	5	3	18	3	4	3	3	5	18	5	5	4	5	4	5	28
36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	5	28
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	18	5	4	3	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	3	2	5	20	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	4	5	5	24	3	4	5	5	17	2	3	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	5	28
44	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	2	3	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	3	4	5	5	22	5	5	5	5	5	4	29
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	4	27
47	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	18	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	3	5	3	5	21	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	25	3	4	5	4	16	2	5	2	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
53	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	18	5	4	5	5	2	21	5	5	4	5	4	4	27
54	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	18	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	5	28
55	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	18	5	3	4	5	5	22	5	5	4	5	5	5	29
56	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30

60	5	5	5	4	4	23	3	4	5	4	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
61	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	28
62	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	5	5	25	3	3	5	5	16	5	3	3	4	4	19	4	5	5	5	5	5	29
64	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	18	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30
65	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30
66	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	20	4	5	2	3	3	17	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	4	2	3	5	19	5	5	5	5	5	5	30
68	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
69	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	17	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30
70	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	5	4	24	5	5	3	5	5	5	28
71	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	18	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	29
73	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Frequency Table

Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	32	43.8	43.8
	Wanita	41	56.2	100.0
	Total	73	100.0	

Usia				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	<19 Tahun	4	5.5	5.5
	20-21 Tahun	34	46.6	52.1
	22-23 Tahun	27	37.0	89.0
	>24 Tahun	8	11.0	100.0
	Total	73	100.0	

Prodi				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Akutansi	25	34.25	34.25
	Akutansi Sektor Publik	13	17.81	52.06
	Mekatronika	4	5.48	57.54
	Teknologi Elektronika	9	12.33	69.86
	Teknologi Informasi	22	30.14	100.0
	Total	73	100.0	

Angkatan				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	2021	13	17.8	17.8
	2022	23	31.5	49.3
	2023	22	30.1	79.5
	2024	15	20.5	100.0
	Total	73	100.0	

Semester				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Semester 1	7	9.6	9.6
	Semester 3	33	45.2	54.8
	Semester 5	29	39.7	94.5
	Semester 7	4	5.5	100.0
	Total	73	100.0	

Frequencies

Y1 (Tanggung Jawab)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	.8	1.4	1.4
	Setuju	19	15.3	26.0	27.4
	Sangat Setuju	53	42.7	72.6	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

Y2 (Fleksibilitas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	.8	1.4	1.4
	Setuju	9	7.3	12.3	13.7
	Sangat Setuju	63	50.8	86.3	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

Y3 (Komunikasi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	9.7	16.4	16.4
	Sangat Setuju	61	49.2	83.6	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

Y4 (Pandangan Terhadap Diri Sendiri)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	.8	1.4	1.4
	Setuju	13	10.5	17.8	19.2
	Sangat Setuju	59	47.6	80.8	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

Y5 (Kesehatan Dan Keselamatan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	7.3	12.3	12.3
	Sangat Setuju	64	51.6	87.7	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

Frequencies

X1.1 (Keterampilan & Keahlian)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	9.7	16.4	16.4
	Setuju	34	27.4	46.6	63.0
	Sangat Setuju	27	21.8	37.0	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X1.2 (Kehadiran Online)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.8	8.2	8.2
	Setuju	40	32.3	54.8	63.0
	Sangat Setuju	27	21.8	37.0	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X1.3 (Autensitas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	12.1	20.5	20.5
	Sangat Setuju	58	46.8	79.5	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X1.4 (Jaringan & Koneksi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	4.0	6.8	6.8
	Setuju	29	23.4	39.7	46.6
	Sangat Setuju	39	31.5	53.4	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

Frequencies

X2.1 (Komunikasi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	4.1	4.1
	Kurang Setuju	2	1.6	2.7	6.8
	Setuju	15	12.1	20.5	27.4
	Sangat Setuju	53	42.7	72.6	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X2.2 (Kecerdasan Emosional)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	1.4	1.4
	Kurang Setuju	17	13.7	23.3	24.7
	Setuju	25	20.2	34.2	58.9
	Sangat Setuju	30	24.2	41.1	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X2.3 (Kemampuan Berpikir & Menyelesaikan Masalah)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	6.5	11.0	11.0
	Kurang Setuju	8	6.5	11.0	21.9
	Setuju	11	8.9	15.1	37.0
	Sangat Setuju	46	37.1	63.0	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X2.4 (Etika)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	4.1	4.1
	Kurang Setuju	9	7.3	12.3	16.4
	Setuju	5	4.0	60.8	23.3
	Sangat Setuju	56	45.2	76.7	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X2.5 (Keterampilan & Kepemimpinan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.4	4.1	4.1
	Kurang Setuju	3	2.4	4.1	8.2
	Setuju	15	12.1	20.5	28.8
	Sangat Setuju	52	41.9	71.2	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

Frequencies**X3.1 (Kemampuan)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	.8	1.4	1.4
	Setuju	16	12.9	21.9	23.3
	Sangat Setuju	56	45.2	76.7	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X3.2 (Minat)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	6.5	11.0	11.0
	Sangat Setuju	65	52.4	89.0	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X3.3 (Usaha)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	.8	1.4	1.4
	Setuju	19	15.3	26.0	27.4
	Sangat Setuju	53	42.7	72.6	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X3.4 (Nasib)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	1.6	2.7	2.7
	Setuju	23	18.5	31.5	34.2
	Sangat Setuju	48	38.7	65.8	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X3.5 (Sosial Ekonomi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	7.3	12.3	12.3
	Sangat Setuju	64	51.6	87.7	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

X3.6 (Pengaruh Orang Lain)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	9.7	16.4	16.4
	Sangat Setuju	61	49.2	83.6	100.0
	Total	73	58.9	100.0	
Missing System		51	41.1		
Total		124	100.0		

Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.402	.409	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Y1	19.36	.732	.317	.199	.242
Y2	19.22	1.007	.084	.052	.436
Y3	19.23	.903	.266	.128	.306
Y4	19.27	.952	.101	.112	.434
Y5	19.19	.935	.292	.138	.298

Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.124	.080	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
X1.1	13.55	.862	.165	.365	-.120 ^a
X1.2	13.47	.836	.328	.343	-.395 ^a
X1.3	12.96	1.484	-.073	.116	.222
X1.4	13.29	1.402	-.146	.035	.389

- a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.235	.207	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
X2.1	17.60	3.743	.077	.043	.223
X2.2	18.07	4.231	-.120	.057	.396
X2.3	17.92	2.521	.265	.186	-.020 ^a
X2.4	17.66	3.117	.209	.119	.088
X2.5	17.63	3.570	.125	.079	.182

- a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item

Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.338	.327	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
X3.1	23.95	1.191	.110	.163	.332
X3.2	23.81	1.379	.055	.023	.351
X3.3	23.99	1.180	.098	.200	.344
X3.4	24.07	.898	.321	.218	.137
X3.5	23.82	1.287	.163	.153	.297
X3.6	23.86	1.231	.180	.197	.283

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.222	.979

a. Predictors: (Constant), RX3, RX2, RX1

b. Dependent Variable: RY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.551	3	7.517	7.846	<.001 ^b
	Residual	66.107	69	.958		
	Total	88.658	72			

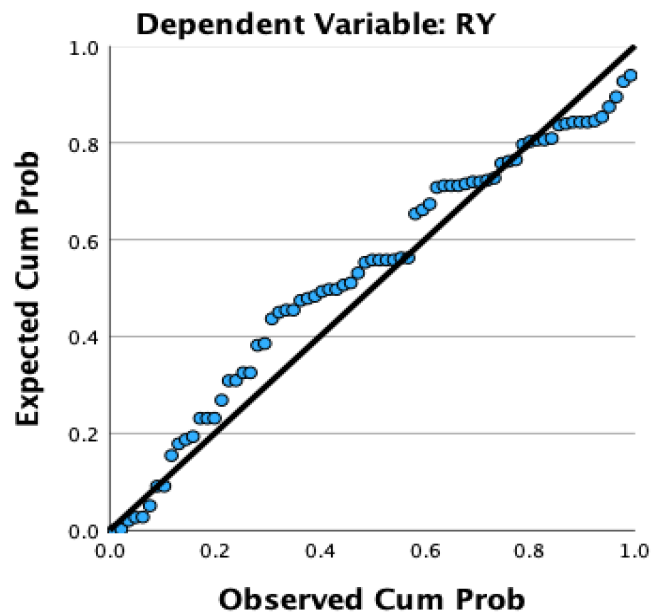
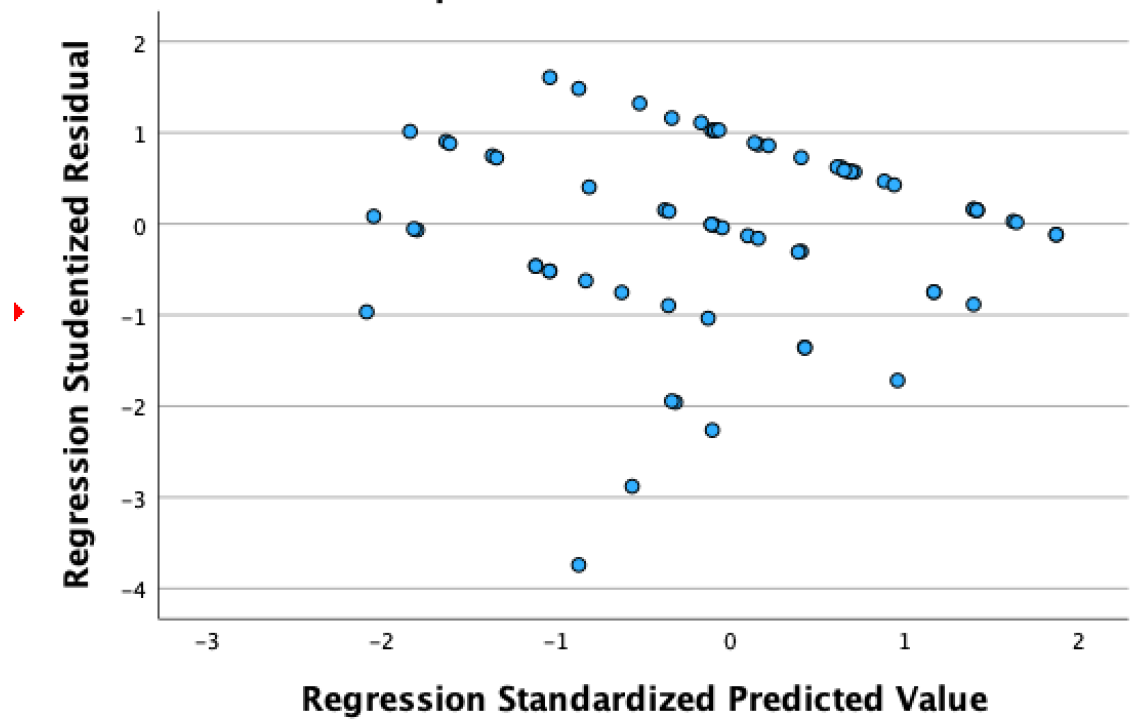
a. Dependent Variable: RY

b. Predictors: (Constant), RX3, RX2, RX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.495	2.952		3.556	<.001
	RX1	.127	.095	.144	1.342	.184
	RX2	.138	.056	.264	2.482	.016
	RX3	.288	.097	.319	2.952	.004

a. Dependent Variable: RY

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Scatterplot****Dependent Variable: RY**

Tabel R

Tabel r untuk df = 51 – 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701

Tabel T
Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	df₁=(k-1)							
df₂=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032