

ANALISA FAKTOR-FAKTOR PERSONAL BRANDING TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA STMIK SINAR NUSANTARA SURAKARTA

By Ari Wibowo

ANALISA FAKTOR-FAKTOR PERSONAL BRANDING TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA STMIK SINAR NUSANTARA SURAKARTA

Ari Wibowo

Prodi : Sistem Informasi D3 STMIK Sinar Nusantara

Email : ariwibowoy35@gmail.com

Elistya Rimawati

Prodi : Sistem Informasi STMIK Sinar Nusantara

Email : elistyarimawati@gmail.com

Abstract : *The world of work considers that graduates with high competence are those who have technical skills, soft skills and good behavior. In addition to attaching importance to the aspect of ability to acquire and work together to compete in the labor market competition, the concept of personal branding is important as a tool to win the competition. A friendly and always confident character coupled with problem-solving skills has become a personal branding for a student to be ready to face competition in the world of work. In addition to personal branding in the real world, it turns out that personal branding in cyberspace is no less important as a digital footprint that continues to be recorded. The current aspect of social media is quite a consideration for new HR recruiters in every company.*

The collection of research data was carried out online through a google form using a structured questionnaire. A total of 52 research samples were recruited using the purposive sampling method. This study uses the SmartPLS statistical analysis tool to process data. The results of the study show that soft skills and social media from students have a significant positive effect on student work readiness. Meanwhile, daily behavior is considered to have no effect on students' work readiness. The value of $R^2 = 0.471$ explains that around 47% of the variance of the student work readiness variable is caused by the soft skill variable and student social media in the model.

Keywords: *soft skills, behavior, social media, student job readiness*

1. PENDAHULUAN

Menurut dunia kerja, lulusan yang berkualitas tinggi adalah mereka yang memiliki kepribadian dan kemampuan teknik yang kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa hard skill merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja tidak terlepas dari soft skill yang baik. Tiga komponen utama yang perlu di perhatikan yaitu nilai, ketrampilan, dan perilaku. Nilai-nilai yang ada dalam diri seseorang dan ditampilkan secara konsisten kepada orang lain akan melekat pada pikiran orang lain tentang orang tersebut. Ketrampilan seseorang melakukan sesuatu pekerjaan tertentu, akan memperkuat personal brand yang dimilikinya.

Berperilaku dalam membangun personal brand, seseorang harus melakukan berbagai upaya untuk mendukung terbentuknya personal brand, upaya-upaya tersebut harus sejalan dengan personal branding yang ingin dibangun dan berjalan secara konsisten. Ketika Anda berperilaku tertentu sama secara terus menerus, maka seseorang akan mengingat Anda dengan ciri tersebut. Selain mementingkan aspek kemampuan beradaptasi dan bekerja sama untuk bersaing dalam kompetisi pasar tenaga kerja, konsep personal branding sebagai alat untuk memenangi persaingan tersebut. Dibutuhkan proses yang tidak singkat melakukan branding pada diri sendiri. Penting untuk selalu mau belajar dan menikmati prosesnya untuk membentuk personal branding yang kuat.

Sifat ramah, percaya diri, dan kemampuan menyelesaikan masalah telah menjadi identitas pribadi seorang mahasiswa untuk mempersiapkan mereka untuk menghadapi persaingan di dunia kerja.

Personal branding di dunia maya ternyata sama pentingnya dengan di dunia nyata. Aspek media sosial saat ini cukup menjadi pertimbangan bagi para perekrut SDM baru di setiap perusahaan. Kesalahan dalam melakukan personal branding di dunia maya bisa merusak citra diri di dunia nyata. Bagi seorang mahasiswa yang ingin memulai karir, personal branding ini tentu dapat memberikan sejumlah manfaat yaitu, membangun networking, membangun citra diri di dunia digital, membangun interaksi sosial dan sebagainya. Seseorang yang memiliki personal branding juga memiliki kepercayaan diri yang tinggi, kredibilitas diri, dan ciri khas yang tidak dimiliki oleh orang lain.

Dalam penelitian sebelumnya, Analisa Kemampuan Soft Skill Mahasiswa untuk Kesiapan Terjun di Dunia Kerja Studi Kasus Mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta (2022), saya menemukan variabel kemampuan berkomunikasi dan kerja sama tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Muncul keingintahuan faktor-faktor apa saja yang sebenarnya mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dan seberapa besar faktor-faktor itu sudah dimiliki dan berpengaruh atau tidak terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Dari informasi di atas, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kemampuan Personal Branding Mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta. Faktor-faktor Personal Branding yang diteliti yaitu Soft Skill, Perilaku dan Media Sosial Penelitian ini diharapkan dapat membantu pemegang kebijakan perguruan tinggi dengan menjalankan tugasnya memberikan referensi yang tepat dan acuan dasar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian statistik kuantitatif untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi persiapan kerja mahasiswa. Pembuktian statistik dengan model persamaan struktural (SEM) adalah teknik analisis untuk menguji secara simultan hubungan yang dibentuk oleh satu atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen yang tidak terukur. SEM berbasis kovarian digunakan dengan asumsi parametrik bahwa variabel penelitian harus memenuhi asumsi distribusi multivariat normal. Namun variabel penelitian yang tidak memenuhi asumsi normalitas dapat menggunakan Partial Least Squares (PLS).

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji variabel Soft Skill, Perilaku dan Media Sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H₁ : Soft Skill mahasiswa berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H₂ : Perilaku sehari-hari mahasiswa berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H₃ : Media Sosial yang dimiliki mahasiswa berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2. METODE PENELITIAN

Bergantung pada sifat masalahnya, penelitian ini akan menggunakan pendekatan deskriptif eksploratif. Artinya penelitian terlebih dahulu akan memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang diteliti secara deskriptif, kemudian mengeksplorasi pola relasional dan dampaknya secara eksploratif. Sesuai dengan pertanyaan yang diajukan dan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Nasir (2011) metodologi survei adalah suatu jenis penyelidikan yang berusaha menggali fakta-fakta dari fenomena yang ada dan mencari informasi faktual tentang kondisi sosial, ekonomi, atau politik suatu kelompok atau wilayah. Selain itu hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diselidiki dan dihitung secara statistik dalam penelitian.

Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan sampel mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta dengan mengisi angket Google Formulir sebanyak 52 orang. Di STMIK Sinar Nusantara, model pembelajaran menggunakan blended learning (pembelajaran secara luring dan daring) dengan perkuliahan daring hanya beberapa pertemuan. Begitu juga untuk penyebaran angket dilakukan dengan daring menggunakan Google Drive, dengan aplikasi Google Formulir. Peneliti menggunakan SmartPLS sebagai alternatif untuk analisis SEM saat mengolah data. Dengan SmartPLS, data tidak perlu memiliki distribusi normal multivariat; nilai variabel laten dapat dihitung dengan menggunakan kombinasi linear dari variabel manifest yang terkait dengan variabel laten dan kemudian diperlakukan untuk mengganti variabel manifest., menurut Monecke & Leisch (2012) dan Sarwono- Narimawati (2015). *Structural Equation Modeling* (SEM) pada SmartPLS terdiri dari dua pemodelan yaitu : *Inner Model* dan *Outer Model*.

Model pengukuran menjelaskan proporsi varian setiap indikator yang dapat dijelaskan dalam variabel laten. Dengan menggunakan model pengukuran ini, kita dapat mengetahui indikator mana yang dominan dalam pembentukan variabel laten. Setelah model pengukuran setiap variabel laten diuraikan, model struktural diuraikan untuk mempelajari pengaruh variabel laten eksogen (*exogenous latent variable*) terhadap variabel laten endogen (*endogenous latent variable*).

DEFINISI VARIABEL

Soft Skill

Soft skill didefinisikan sebagai atribut serta ciri kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal dalam lingkungan pekerjaan. Soft Skill yang diukur diantaranya Kemampuan komunikasi, Kemampuan kerjasama dan Integritas. Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan informasi, perasaan, ide kepada orang lain selama kegiatan atau proses komunikasi itu berlangsung. Menurut Nazayanti dkk. (2014), Kemampuan kerjasama adalah kemampuan melakukan sesuatu secara bersama-sama, baik itu belajar atau bekerja, memecahkan suatu masalah bersama untuk tujuan yang sama. Dengan menekan individualitas dan mengutamakan kepentingan kelompok akan melatih kerjasama seseorang. Kerja sama adalah sarana dan tanda, ini terkait dengan kualitas kelompok sebagai tempat berkumpulnya orang-orang dalam suatu organisasi. Integritas adalah seseorang yang mampu membuat keputusan dan tindakan etis. Untuk menekankan bahwa rasa integritas diwujudkan dan diekspresikan, seseorang perlu membuat pilihan dan tindakan moral untuk mengungkapkan identitas dirinya. Integritas adalah keutamaan/kebajikan yang mendorong mereka yang memilikinya untuk bekerja sama menciptakan kehidupan yang lebih baik.

Perilaku Sehari-hari

Menurut Purwanto, yang dikutip oleh Bintang Wirawan dan Zakiyah, perilaku terdiri dari segala tindakan atau perbuatan manusia yang didasari atau tidak didasari, termasuk berbicara, melakukan sesuatu, dan bereaksi terhadap segala sesuatu yang datang dari dalam maupun dari luar dirinya. Perilaku, tidak hanya badan atau ucapan, didefinisikan sebagai reaksi individu atau tanggapan yang terwujud dalam sikap (gerakan) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Perilaku adalah perasaan atau pandangan yang disertai dengan kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek tersebut. Perilaku bisa juga disebut sebagai tindakan seseorang yang selalu didasarkan pada kondisi; ini termasuk bagaimana seseorang mengenal atau berpikir tentang bagaimana mereka terlibat langsung dalam memecahkan masalah. Perilaku sehari-hari yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa adalah perilaku ramah, percaya diri, konsisten, dan ulet.

Media Sosial

Media sosial dapat mencerminkan penggunaannya. Pada buku milik Muhamad Fadhol Tamimy dengan judul “Sharingmu, Personal Brandingmu, Menampilkan Image Diri dan Karakter di Media Sosial” (Tamimy, 2017) tertuang hal-hal tersebut. Ia menyatakan bahwa seseorang dapat mengetahui karakter pemilik akun media sosial hanya dengan melihat akun media sosial tersebut. Media sosial dapat mencerminkan karakter yang dimiliki oleh pemiliknya. Sehingga sering terjadi media sosial digunakan sebagai sarana eksistensi diri atau branding. Hal tersebut yang menjadikan seseorang perlu menampilkan image atau kesan yang baik agar memiliki branding yang positif. Oleh karena itu, cara atau strategi branding pada media sosial perlu dilakukan dengan benar agar mendapat kesan yang diinginkan dari publik.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk menemukan, memperoleh, dan menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan dan harapan sendiri dengan sedikit atau tanpa bantuan dari luar (Ward & Riddle, 2002). Menurut Stevani dan Yulhendri (2014), pandangan lain dari kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang menunjukkan keselarasan antara kematangan fisik, mental, pengalaman, serta kemauan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas yang sedang akan dihadapi. Orang yang siap kerja mempunyai kemampuan untuk memperoleh pekerjaan secara mandiri. Kesiapan kerja perlu dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir karena diharapkan sebelum lulus perkuliahan mahasiswa sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang peminatannya yaitu mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin ketat dan tidak mudah memperoleh pekerjaan dengan cepat. Ini karena kondisi dunia kerja saat ini membutuhkan kesiapan kerja yang baik dalam hal *hardskill* maupun *softskill*.

Seorang mahasiswa mempunyai keyakinan bahwa saat mempersiapkan diri untuk masuk dunia kerja, dia telah siap dan mampu menghadapi semua tantangan dan kewajiban yang akan diberikan. Menurut Pool dan Sewell (2007), seorang mahasiswa dapat dianggap siap untuk menghadapi dunia kerja jika dia memiliki empat komponen berikut: keterampilan manajemen karir yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berkembang, pengetahuan yang relevan dengan bidang mereka (pengetahuan), presentasi yang memahami pengetahuan yang telah dipelajari, dan sifat kepribadian yang mendorong mahasiswa untuk menunjukkan potensi mereka untuk bekerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. HASIL PENELITIAN

Kisi-kisi / indikator pada kuesioner untuk keempat variabel penelitian :

Tabel 1.

Indikator Variabel Penelitian		
Variabel	Indikator	Butir
Soft Skill	1. Kemampuan Berkomunikasi	1,2
	2. Kemampuan Kerjasama	3,4
	3. Integritas	5,6
	4. Kemampuan Presentasi	7,8
Perilaku Sehari-hari	1. Ramah	1,2
	2. Percaya Diri	3,4
	3. Konsisten	5,6
	4. Ulet	7,8

Media Sosial	1. Instagram	1,2
	2. Jejaring Kerja	3,4
	3. Keunggulan	5,6
Kesiapan Kerja	1. Pengalaman dan pengetahuan	1,2
	2. Motivasi mencari pekerjaan	3,4
	3. Optimis mendapat pekerjaan	5,6

Statistik Deskriptif menggunakan nilai-nilai statistik dasar untuk menggambarkan hasil data angket hasilnya seperti berikut :

Tabel 2.
Jenis Kelamin Reponden

Jenis Kelamin	Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	18	35,61
Laki-laki	34	64,39
Jumlah	52	100,00

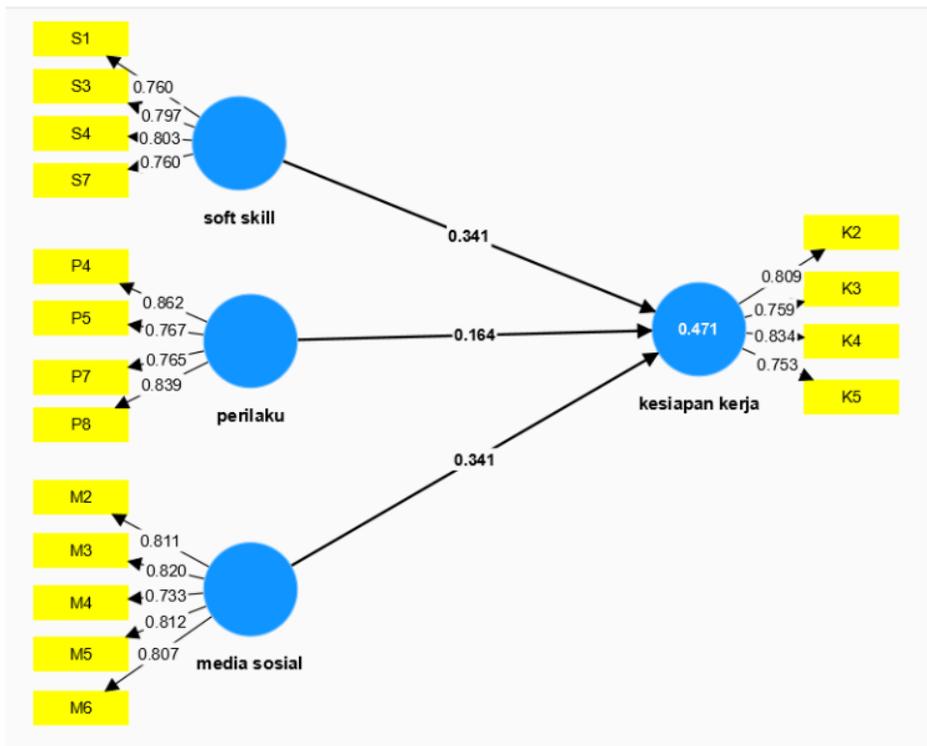
Selanjutnya hasil penilaian tingkat capaian jawaban responden (TCR) terhadap masing-masing variabel penelitian ini juga dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.
Tingkat Capaian Jawaban Responden (TCR)

Variabel Penelitian	Rata-rata Skor	Standar Deviasi	Kategori
Soft Skill	4,05	0,80	Baik
Perilaku Sehari-hari	3,98	0,85	Baik
Media Sosial	4,03	0,89	Baik
Kesiapan Kerja	3,96	0,89	Baik

Nilai rata-rata semua variabel penelitian baik, dengan rata-rata skor 4,05 sampai dengan 3,96 menunjukkan keempat variabel mempunyai skor rata-rata yang hampir sama. Keragaman nilai data angket cukup bervariasi dengan nilai standar deviasi disemua variabel penelitian lebih besar dari sepersepuluh rata-ratanya. Dimana nilai diambil dari skala likert 1 sampai 5. Selanjutnya Analisa menggunakan SEM-SmartPLS dengan hasil sebagai berikut :

Hasil dan pembahasan menggunakan Inner Model yang awalnya terdiri dari delapan indikator pada variabel X_1 Soft Skill (S), delapan indikator pada variabel X_2 Perilaku Sehari-hari (P), enam variabel pada indikator X_3 Media Sosial (M) dan enam indikator variabel Y Kesiapan Kerja (K). Setelah dilakukan perhitungan dengan Smart PLS ada beberapa indikator yang tidak valid, indikator pada S2, S5, S6, S8, P1, P2, P3, P6, M1, K1, dan K6 tidak valid, karena nilai loadingnya kurang dari 0,7 (Hanlon 2001) sedangkan lainnya valid. Maka peneliti membuang indikator yang tidak valid, sehingga hasilnya seperti ini :



Gambar 1.
Perancangan Model Penelitian Sudah Valid

Dari gambar di atas, sudah terlihat bahwa semua indikator pada variabel sudah valid dengan semua nilai loading indikator lebih dari 0,7.

3.2. PEMBAHASAN

3.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran terdiri dari tiga tahap yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas komposit.

A. Uji Validitas Konvergen

Yang menggunakan skor indikator dan konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan terdapat perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk apabila indikator lain pada konstruk yang sama berubah.

Tabel 4.
Outer Loading

	kesiapan kerja	media sosial	perilaku	soft skill
K2	0.809			
K3	0.759			
K4	0.834			
K5	0.753			
M2		0.811		
M3		0.820		
M4		0.733		
M5		0.812		
M6		0.807		
P4			0.862	
P5			0.767	
P7			0.765	
P8			0.839	
S1				0.760
S3				0.797
S4				0.803
S7				0.760

Menurut Barclay dkk (1995) suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading minimal 0,700. Output menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,700. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

1

B. Uji Validitas Diskriminan

Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai pada tabel cross loading. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai loading factor kepada konstruk lain Barclay dkk (1995).

Tabel 5.
Cross Loading

	kesiapan kerja	media sosial	perilaku	soft skill
K2	0.809	0.507	0.351	0.425
K3	0.759	0.362	0.486	0.494
K4	0.834	0.460	0.374	0.521
K5	0.753	0.450	0.227	0.437
M2	0.321	0.811	0.213	0.241
M3	0.457	0.820	0.313	0.541
M4	0.441	0.733	0.158	0.320
M5	0.447	0.812	0.294	0.422
M6	0.525	0.807	0.321	0.380
P4	0.454	0.389	0.862	0.387
P5	0.345	0.205	0.767	0.488
P7	0.151	0.071	0.765	0.243
P8	0.399	0.277	0.839	0.515
S1	0.445	0.385	0.526	0.760
S3	0.413	0.185	0.395	0.797
S4	0.563	0.539	0.481	0.803
S7	0.405	0.364	0.218	0.760

Terlihat dari tabel semua angka yang diberi tanda kotak mempunyai nilai paling besar dibandingkan dengan nilai lain pada baris yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan di tingkat indikator terpenuhi.

Validitas diskriminan di tingkat peubah diuji dengan cara membandingkan akar nilai AVE dari peubah dengan korelasi peubah lainnya. Validitas diskriminan di tingkat peubah dikatakan memenuhi persyaratan apabila nilai AVE sebuah peubah laten lebih besar dibanding dengan semua nilai korelasi peubah laten tersebut dengan peubah laten lainnya (Fornell dan Larcker 1981).

Tabel 6.
Fornell-Larcker Criterion

	kesiapan kerja	media sosial	perilaku	soft skill
kesiapan kerja	0.790			
media sosial	0.563	0.797		
perilaku	0.459	0.333	0.809	
soft skill	0.595	0.489	0.530	0.780

Nilai yang ditandai kotak menunjukkan nilai akar AVE nya mempunyai nilai terbesar dibandingkan nilai korelasi terhadap peubah yang lain sehingga Validitas diskriminan di tingkat peubah memenuhi.

C. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menggunakan nilai konsistensi internal atau reliabilitas gabungan (composite reliability). Menurut Hair dkk (2017) menyatakan bahwa nilai antara 0,6-0,7 dinyatakan sebagai nilai realibilitas yang mencukupi untuk riset, sedangkan nilai antara 0,7- 0,9 disebut memuaskan.

Tabel 7.
Composite Reliability

▲	Composite reliability (rho_a)
kesiapan kerja	0.801
media sosial	0.864
perilaku	0.862
soft skill	0.800

Dari Tabel terlihat nilai reliabilitas gabungan untuk semua variabel laten lebih dari 0,7 sehingga memenuhi uji reliabilitas yang memuaskan. Uji realibilitas dengan composite reability tersebut dapat lebih diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha minimal 0,70 (George dan Mallery. 2003). Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel :

Tabel 8.
Cronbach Alpha

▲	Cronbach's alpha
kesiapan kerja	0.798
media sosial	0.857
perilaku	0.832
soft skill	0.788

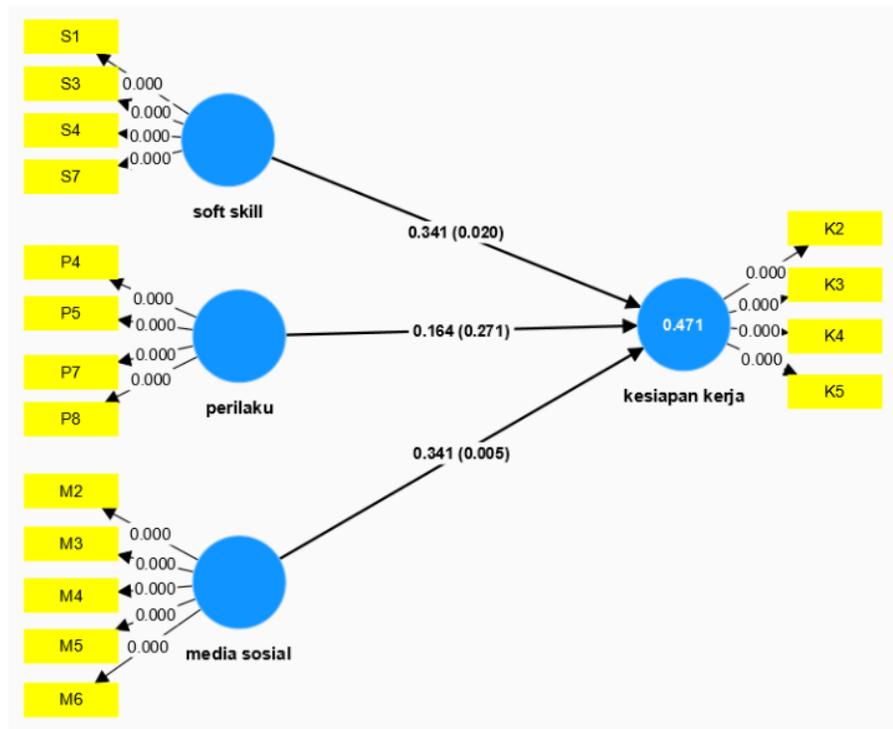
Dilihat dari Tabel 8, nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian nilainya lebih dari sama dengan 0,70. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang cukup.

3.2.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tujuan analisis menggunakan SEM-PLS adalah untuk memaksimalkan koefisien determinan atau nilai R^2 dari semua peubah laten endogen yang dilibatkan dalam diagram jalur. Model Struktural menggunakan ukuran-ukuran penting yaitu koefisien jalur, tingkat signifikan, dan koefisien determinan R^2 (explained variance).

1
Tabel 9.
Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
media sosial -> kesiapan kerja	0.341	0.353	0.122	2.801	0.005
perilaku -> kesiapan kerja	0.164	0.188	0.149	1.100	0.271
soft skill -> kesiapan kerja	0.341	0.327	0.147	2.326	0.020



Gambar 2.
Nilai t_{hitung} dari Diagram Jalur

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, diketahui bahwa nilai t tabel untuk tingkat kepercayaan sebesar 95% (α sebesar 5%) dan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 52 - 2 = 50$ adalah sebesar 2,01. Pengujian hipotesis untuk tiap-tiap hubungan variabel laten ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil output Tabel 4.9, T_{hitung} untuk variabel soft skill (X_1) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) sebesar $2,326 > T_{tabel}$ (2,010). Nilai koefisien jalur yang menunjukkan arah hubungan variabel pengaruh soft skill (X_1) terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa (Y) sebesar 0,341. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka menerima H_1 , artinya dalam penelitian ini variabel kemampuan soft skill (X_1) dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel laten Kesiapan Kerja mahasiswa (Y) dengan indikator-indikatornya secara signifikan.
- b. Berdasarkan hasil output Tabel 4.9, T_{hitung} untuk variabel Perilaku Sehari-hari (X_2) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) sebesar $1,100 < T_{tabel}$ (2,010). Nilai koefisien jalur yang

menunjukkan arah hubungan variabel Perilaku Sehari-hari (X_2) terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa (Y) sebesar 0,164. Karena nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka menolak H_2 , artinya dalam penelitian ini variabel laten Perilaku Sehari-hari (X_2) dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh positif terhadap variabel laten Kesiapan Kerja mahasiswa (Y) dengan indikator-indikatornya secara signifikan.

- c. Berdasarkan hasil output Tabel 4.9, T_{hitung} untuk variabel Media Sosial (X_3) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) sebesar $2,801 > T_{tabel}$ (2,010). Nilai koefisien jalur yang menunjukkan arah hubungan variabel Media Sosial (X_3) terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa (Y) sebesar 0,341. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka menerima H_3 , artinya dalam penelitian ini variabel laten Media Sosial yang dimiliki mahasiswa (X_3) dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel laten Kesiapan Kerja mahasiswa (Y) dengan indikator-indikatornya secara signifikan.

Studi ini menghasilkan temuan bahwa variabel soft skill mahasiswa berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa soft skill yang dimiliki mahasiswa berupa kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerjasama, integritas dan kemampuan presentasi akan meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Kemampuan mahasiswa yang dimiliki tersebut akan meningkatkan soft skill mahasiswa secara signifikan sehingga mahasiswa lebih siap dalam mencari pekerjaan setelah lulus nanti. Perubahan kondisi ekonomi industri pada masyarakat sekarang yang menjadi ekonomi industri informasi berdampak pula pada dunia kerja yang menekankan pada kemampuan soft skill (Zehr, 1998). Oleh karena itu soft skill yang dimiliki mahasiswa harus dipertahankan dan ditingkatkan agar menciptakan lulusan mahasiswa yang siap kerja.

Penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa perilaku sehari-hari mahasiswa yang berperilaku ramah, percaya diri, konsisten dan ulet tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Individu dengan perilaku yang baik sebenarnya akan mampu untuk memahami kekuatan mereka sendiri dan memikirkan apa kekuatan yang ada dalam diri mereka. Individu tersebut juga akan lebih fokus serta mampu berkata tidak saat berada dalam tempat kerja dengan perbedaan yang mereka miliki. Dunia kerja yang sangat berbeda dengan masa pendidikan, diperlukan akan kemampuan perilaku yang baik demi kenyamanan dan rasa percaya diri saat bekerja.

Variabel media sosial Instagram yang dimiliki mahasiswa bisa digunakan untuk media memperkenalkan diri. Kegiatan, hoby, dan keahlian yang dimiliki mahasiswa bisa ditampilkan di media sosial Instagram, sehingga mahasiswa mempunyai jejak digital yang terekam selamanya dan bisa diakses oleh semua orang di seluruh penjuru dunia. Hal ini memberi peluang mahasiswa tersebut berhubungan dengan banyak orang, khususnya dalam hal jejaring kerja. Mahasiswa yang mempunyai branding, keunikan keahlian tersendiri akan lebih cepat mendapat pekerjaan yang sesuai minatnya. Sesuai penelitian ini menghasilkan faktor media sosial berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Dosen juga memberi pencerahan kepada mahasiswa bahwa dunia kerja membutuhkan lulusan yang "high competence" yaitu mereka yang memiliki kemampuan dalam aspek teknis/hard skill, soft skill, sikap perilaku dan branding media sosial yang menjadikan lulusan tangguh dan komitmen dalam pekerjaanlah yang akan cepat mendapat pekerjaan. Oleh karena itu setiap lulusan perguruan tinggi harus dibekali dengan pembangunan karakter yang terintegrasi pada proses kegiatan perkuliahan. Kesiapan kerja lulusan sangat penting mengingat tuntutan dunia kerja akan penguasaan berbagai kompetensi kerja. Dengan kesiapan kerja yang memadai, lulusan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa mengalami kesulitan atau hambatan yang berarti dan mencapai hasil yang optimal.

Chin (1998) menyatakan bahwa koefisien jalur minimal 0,2 dan ideal 0,3 untuk menunjukkan hubungan yang signifikan, terlihat nilai koefisien jalur soft skill dan media sosial yang dimiliki mahasiswa terhadap kesiapan kerja sama 0,341, yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara keduanya. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,471$ bisa dilihat pada gambar 2 menunjukkan pengaruh variabel eksogen (X) mempunyai kekuatan prediktif yang tinggi terhadap variabel endogen (Y), sesuai Cohen (1988) mengatakan R^2 lebih besar atau sama dengan 0,25 menunjukkan pengaruh yang tinggi. Nilai $R^2 = 0,471$ menjelaskan bahwa sekitar 47% variasi dari variabel kesiapan kerja mahasiswa disebabkan oleh variabel soft skill dan media sosial mahasiswa yang ada di dalam model.

4. KESIMPULAN

Hasil pengujian variabel soft skill mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja menunjukkan bahwa soft skill yang dimiliki mahasiswa memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja, artinya semakin bagus soft skill yang dimiliki mahasiswa akan meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam mendapat pekerjaan. Begitu juga variabel media sosial yang dimiliki mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa, media sosial instagram mahasiswa yang berkualitas berisi hal-hal positif mendukung mahasiswa lebih mudah mendapat pekerjaan. Jadi faktor-faktor personal branding yang berupa soft skill dan media sosial yang dimiliki mahasiswa berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil pengolahan data dengan SmartPLS juga menunjukkan nilai koefisien determinasi 47% menunjukkan masih ada 53% variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kesiapan Kerja mahasiswa. Untuk penelitian yang akan datang bisa memasukkan variabel yang lain misalkan kondisi ekonomi, kondisi politik, kreativitas dan inovasi, sebagai faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Christanisa, S. (2021). Analisa Faktor-Faktor dalam Membangun Personal Branding Seorang Influencer. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 11. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Lestari Kadiyono, A., Gunawan, G., Budiarto, A., Andriani, E., Maranatha, K., Psikologi, F., & Jenderal Achmad Yani, U. (2020). Pelatihan Personal Branding Bagi Persiapan Pengembangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir. *International Journal Of Community Service Learning*, 4, 253–273. <https://doi.org/10.23887/ijcs1.v4i4>
- Nabila Ikrima Jeklor Putri, L. F. (2020). Profil Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Kapita Selecta Geografi*, 3(1), 22–28.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado. *EMBA*, 10(1), 172–183.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS* (Giovanny (ed.); 1st ed.). Andi.
- Sartika Dani. (2020). Melihat Attitude and Behavior Manusia Lewat Analisis Teori Planned Behavioral. *Journal of Islamic Guidance and Counseling*, 4.
- Sigit, S. (2015). *Penelitian Pendidikan* (Sugiyanto (ed.); 3rd ed.). UNS Press.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian* (N. Apri (ed.)). Alfa Beta Bandung.
- Wibowo, A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisa Pengaruh Penguasaan Iptek, Keahlian Praktik, dan Ketrampilan Interpersonal Mahasiswa Terhadap Kualitas Pendidikan di Perguruan Tinggi. *Edunomika*, 06(02), 1–12.

Wibowo, A., & Rimawati, E. (2023). Analisa Kemampuan Soft Skill Mahasiswa Untuk Kesiapan Terjun di Dunia Kerja (Studi Kasus Mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta). *Edunomika*, 07(01), 1–12.

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. <https://doi.org/10.9744/scriptura.11.1.41-52>

- Achmadi, T. A., Anggoro, A. B., Sari, L., & Anggriyani, D. (2020). Analisis 10 Tingkat Soft Skills Yang Dibutuhkan Mahasiswa di Abad 21. *TEKNOBUGA*, 8(2), 145–151.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Psikologi Intragratis*, 5(2), 128–141.
- Bambang, S. (2008). *Cara Mudah Analisis Riset Kuantitatif, Dilengkapi dengan Tutorial SPSS*. Al-Es'af University Press.
- Eka Vasia Anggis, R. W. W. (2020). Pengembangan Instrumen Untuk Mengembangkan Kemampuan Kerjasama Mahasiswa. *Gema Wiralodra*, 11(1), 99–106.
- Endro, G. (2017). Menyelidik Makna Integritas dan Pertentangannya. *Integritas*, 3(1), 131–152.
- Iskandar, W. (2019). Kemampuan Guru Dalam Berkomunikasi Terhadap Peningkatan Minat Belajar Siswa di SDIT Ummi Darussalam Bandar Setia. *AR-RIAYAH*, 3(2), 135–149.
- Nabila Ikrima Jeklor Putri, L. F. (2020). Profil Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Kapita Selecta Geografi*, 3(1), 22–28.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado. *EMBA*, 10(1), 172–183.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS* (Giovanny (ed.); 1st ed.). Andi.
- Sigit, S. (2015). *Penelitian Pendidikan* (Sugiyanto (ed.); 3rd ed.). UNS Press.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian* (N. Apri (ed.)). Alfa Beta Bandung.
- Wibowo, A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisa Pengaruh Penguasaan Iptek, Keahlian Praktik, dan Ketrampilan Interpersonal Mahasiswa Terhadap Kualitas Pendidikan di Perguruan Tinggi. *Edunomika*, 06(02), 1–12.

ANALISA FAKTOR-FAKTOR PERSONAL BRANDING TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA STMIK SINAR NUSANTARA SURAKARTA

ORIGINALITY REPORT

33%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	eprints.sinus.ac.id Internet	1088 words — 31%
2	repository.uin-malang.ac.id Internet	52 words — 1%

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES < 10 WORDS

EXCLUDE MATCHES < 20 WORDS