



Vol 1 No 1, Desember 2020

Irmayanti¹

Irmayanti2825@gmail.com

Elva Nuraina²

elvanuraina@unipma.ac.id

Farida Styaningrum³

faridastyaningrum@unipma.ac.id

*^{1,2,3} Universitas PGRI Madiun,
Madiun*

Kata Kunci: Keaktifan Berorganisasi, *Soft Skill*, Kesiapan Kerja Mahasiswa

PENGARUH KEAKTIFAN MAHASISWA DALAM BERORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN *SOFT SKILL* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini guna menganalisis pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan *soft skill* sebagai variabel intervening pada mahasiswa pendidikan akuntansi angkatan 2016 Universitas PGRI Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini yakni mahasiswa pendidikan akuntansi angkatan 2016 Universitas PGRI Madiun sejumlah 101 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yakni keseluruhan mahasiswa 101 orang. Pengambilan data melalui kuesioner. Analisis data melingkupi analisis deskriptif, serta uji hipotesis yang meliputi uji koefisien determinan (r^2), uji t dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil penelitian memaparkan keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh terhadap *soft skill* mahasiswa, *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, *soft skill* memediasi antara keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

PENDAHULUAN

Di era revolusi 4.0 yang semakin maju, negara harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul melalui generasi-generasi yang mampu bersaing di ajang internasional. Sumber daya manusia yang unggul akan dapat menghasilkan tingkat kompetensi yang mampu bersaing di dunia tenaga kerja. Sebaliknya sumber daya manusia yang rendah justru mengakibatkan semakin banyak angka pengangguran. Tingginya tingkat pengangguran diakibatkan dari kurangnya upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia. Terdapat langkah untuk meningkatkan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan. Pendidikan adalah bekal yang mampu menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas. Perguruan tinggi yakni menjadi lembaga pendidikan yang mewadahi sumber daya manusia dalam memperoleh tujuan pendidikan. Perguruan tinggi dituntut agar mampu mencetak lulusan yang intelektual serta memiliki kemampuan yang dapat dijadikan sebagai modal dalam mempersiapkan kerja.

Menurut Setyaningrum, dkk (2018) terdapat faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yakni keaktifannya diorganisasi dan prestasi belajar. Dibuktikan dalam penelitian Setyaningrum, dkk (2018) keaktifan berorganisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Selain keaktifan berorganisasi, *soft skill* juga merupakan faktor pendukung seorang mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Sejalan dengan Lisdiantini, dkk (2019) mengemukakan semakin tingginya *soft skill* pada mahasiswa akan bertambah tinggi pula tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa.

Perusahaan tidak hanya membutuhkan calon pelamar berdasarkan jurusan dan nilai indeks prestasinya saja dari calon pelamarnya, tetapi minat dan *skill* dari pelamar yang lebih diutamakan. Dengan demikian keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi dan *soft skill* terdapat hubungan yang sangat kuat untuk membentuk kesiapan kerja dan menumbuhkan minat serta *skill* mahasiswa.

Pada kenyataannya keaktifan dalam berorganisasi hanya dipandang sebelah mata bagi sebagian mahasiswa, terbukti hasil observasi dan wawancara awal penelitian pada mahasiswa pendidikan akuntansi Universitas PGRI Madiun angkatan 2016 beranggapan bahwa mengikuti kegiatan organisasi serta aktif berorganisasi akan menurunkan prestasi belajar dan menimbulkan keterlambatan studi. Selain itu mahasiswa mengikuti organisasi tersebut untuk memenuhi unit kegiatan mahasiswa wajib dari kampus sehingga untuk hasil observasi dan wawancara awal yang dilaksanakan peneliti terhadap

mahasiswa pendidikan akuntansi angkatan akhir, terdapat 60 dari 101 mahasiswa yang belum mendapatkan kesiapan kerja dari keaktifannya di organisasi.

Sebagian mahasiswa masih belum memiliki kesiapan kerja dikarenakan kurang aktifnya dalam organisasi, selain itu organisasi atau unit kegiatan mahasiswa yang mahasiswa ikuti tidak ada keterkaitannya dengan dunia kerja. Alasan dari berbagai mahasiswa tersebut dapat diatasi selain meningkatkan kompetensi serta keahlian di bidang akademik juga dapat ditingkatkan di bidang non akademik yaitu dengan aktif berorganisasi yang dapat menumbuhkan kesiapan kerja serta menambah *soft skill* untuk dijadikan sebagai bekal menuju dunia kerja. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini guna menganalisis pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan *soft skill* sebagai variabel intervening pada mahasiswa pendidikan akuntansi angkatan 2016 Universitas PGRI Madiun.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Pujiyono, dkk (2016) mengemukakan kesiapan yaitu serangkaian keadaan yang terdapat di dalam diri seseorang dalam memberikan respon maupun melakukan kegiatan. Kegiatan tersebut berkaitan dengan perilaku serta sikap yang saling berhubungan untuk membentuk intelektual serta keterampilan yang sangat berguna untuk mempersiapkan diri seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Sedangkan menurut Agusta (2015) kesiapan kerja merupakan daya serap serta kekuatan yang dimiliki seseorang untuk menambah keterampilan kerjanya yang memuat sikap maupun perilaku, kemahiran serta ilmu pengetahuan dari seseorang tersebut. Seseorang dikatakan memiliki kesiapan kerja ketika dapat menambah kemampuan melalui ilmu pengetahuan yang di dapat dalam kegiatan pembelajaran di sekolah dan pengalaman-pengalaman positif yang diperoleh dalam lingkungan rumah serta sikap yang baik yang dapat menjadikan seseorang tersebut diterima dalam dunia kerja.

Menurut Hendriana, dkk (2018) *soft skill* merupakan sebuah kemampuan yang bersumber pada diri seseorang yang digunakan sebagai bekal dalam bekerjasama dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan untuk memberikan dukungan pada diri (*intrapersonal skill*) seseorang agar termotivasi menjadi seorang yang mampu dan bisa melakukan suatu tindakan yang baik. *Soft skill* mampu menjadikan seorang bekerja lebih maksimal. Menurut Sumar dan Razak (2016) untuk mengenali diri sendiri seseorang harus bisa menciptakan rasa percaya diri yang membuat seseorang yakin akan dirinya.

Terdapat dua kecerdasan dalam mengembangkan kemampuan serta kepribadian seseorang yakni: 1). *Interpersonal intelligence* adalah kemampuan dalam menyadari, memahami, kritis dan tanggap terhadap perasaan orang lain. Tanggap disini yaitu memahami setiap gerakan yang ditunjukkan oleh orang lain seperti nada bicara, mimik wajah, serta kemampuan untuk menjadi relasi dan komunikasi dengan orang lain. 2). *Intrapersonal intelligence* adalah kemampuan dalam mengukur jati diri seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap ilmu pengetahuan, memiliki cara berpikir yang kreatif, inisiatif, serta fokus dalam bertindak.

Menurut Andini, dkk (2017) keaktifan berorganisasi merupakan seluruh kegiatan maupun aktivitas mahasiswa dalam sebuah wadah yaitu organisasi, baik ekstra maupun intra. Melakukan segala kegiatan dan aktivitas secara bersama-sama, berinteraksi serta bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Suherman (2017) mengemukakan dalam sebuah organisasi terdapat manfaat yang dapat diperoleh mahasiswa terhadap keikutsertaan dalam berorganisasi yakni: 1) Ajang aktualisasi diri, 2) Meng-upgrade dan mengembangkan potensi diri (*soft skill*), 3) Mengembangkan minat dan bakat, 4) Melatih manajemen waktu, 5) Memperluas jaringan, 6) Melatih leadership, 7) Salah satu nilai tambah untuk mendapatkan pekerjaan, 8) Mempersiapkan dirimu untuk menang saat bersaing mendapatkan beasiswa.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh penelitian-penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel yang hampir sama, yakni penelitian yang dilakukan Styaningrum, dkk (2018) ada pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, Siswanto, dkk (2019) keaktifan di organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *soft skill* mahasiswa, Lisdiantini, dkk (2019) *soft skill* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan Hakim, dkk (2016) *soft skill* berperan sebagai mediator pengaruh aktivitas berorganisasi terhadap daya saing mahasiswa.

Berdasarkan pemaparan teori yang disampaikan diatas dirumuskan hipotesis penelitian beriku:

- H1: Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas PGRI Madiun
- H2: Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh terhadap *soft skill* mahasiswa di Universitas PGRI Madiun.
- H3: *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas PGRI Madiun

H4: *Soft skill* memediasi antara keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas PGRI Madiun

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yakni metode penelitian kuantitatif melalui langkah deskriptif, yang dijadikan populasi penelitian yakni mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2016 Universitas PGRI Madiun seluruh mahasiswa sebanyak 101 mahasiswa, pemilihan sampel yakni nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampling. Penelitian ini memakai data primer dengan menggunakan kuesioner dibagikan kepada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2016 Universitas PGRI Madiun. Analisis data meliputi analisis deskriptif, serta uji hipotesis yang meliputi uji koefisien determinan (r^2), uji t dengan bantuan *SmartPLS 3.0*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif dipergunakan guna memaparkan sebuah data secara statistik. Statistik deskriptif pada penelitian ini melihat pada nilai rata-rata (mean), simpangan baku (*standar deviation*), nilai maksimum (max) serta nilai minimum (min) dari keseluruhan variabel dalam penelitian yakni keaktifan organisasi, *soft skill* dan kesiapan kerja pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2016 Universitas PGRI Madiun, dijelaskan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel Keaktifan Berorganisasi, *Soft Skill* dan Kesiapan Kerja

| | <i>Mean</i> | <i>Min</i> | <i>Max</i> | <i>Standard Deviation</i> | <i>Number of Observations Used</i> |
|----------------------|-------------|------------|------------|---------------------------|------------------------------------|
| Keaktifan Organisasi | 4,16 | 2,33 | 5,00 | 0,69 | 101 |
| <i>Soft Skill</i> | 4,34 | 2,75 | 5,00 | 0,68 | 101 |
| Kesiapan Kerja | 4,44 | 2,60 | 5,00 | 0,59 | 101 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil perhitungan pada tabel 1 diatas didapatkan N yakni keseluruhan data dalam variabel yakni 101 orang responden yang bersumber dari sampel jenuh Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2016 Universitas PGRI Madiun. Tiap-tiap variabel akan dijelaskan berdasar pada pada tabel 1 diatas, sebagai berikut:

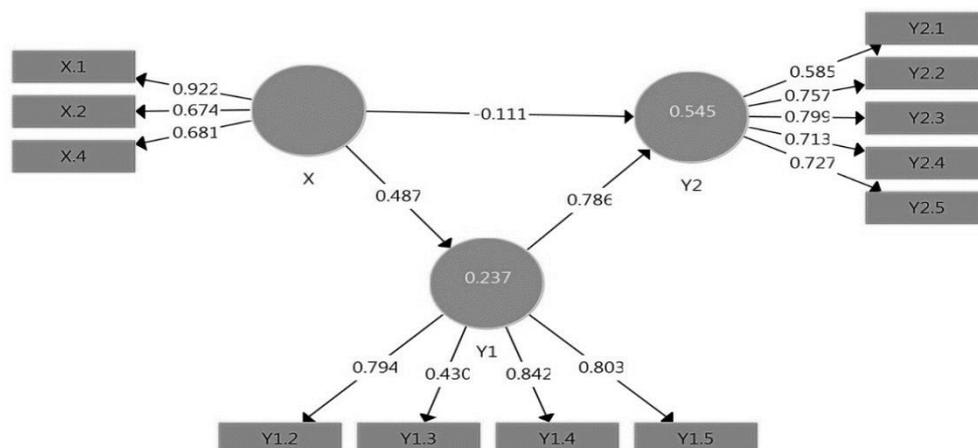
Variabel keaktifan berorganisasi memiliki nilai rata-rata (*mean*) 4,16 serta simpangan baku (*standard deviation*) 0,69. Nilai rata-rata (*mean*) sudah tinggi dari simpangan baku, menandakan hasil bagus. Nilai terendah yakni 2 dari pertanyaan “saya selalu aktif memberikan ide dan pendapat yang mendukung di organisasi yang saya ikuti” dan nilai tertinggi 5 dari pertanyaan “saya selalu terlibat dalam kegiatan yang diadakan organisasi”.

Variabel *soft skill* memiliki nilai rata-rata (*mean*) 4,34 serta simpangan baku (*standard deviation*) 0,68. Nilai rata-rata (*mean*) sudah tinggi dari simpangan baku, menandakan hasil bagus. Nilai terendah yakni 2 dari pertanyaan “saya memiliki sikap dan perilaku yang baik” dan nilai tertinggi 5 dari pertanyaan “jika saya melakukan kesalahan saya akan bertanggung jawab dan mengakuinya”.

Variabel kesiapan kerja memiliki nilai *mean* 4,44 serta simpangan baku (*standard deviation*) 0,59. Nilai rata-rata (*mean*) sudah tinggi dari simpangan baku, menandakan hasil bagus. Nilai terendah yakni 2 dari pertanyaan “saya memiliki berbagai keahlian yang membuat saya siap untuk bekerja” dan nilai tertinggi 5 dari pertanyaan “saya sadar dengan bekerja kebutuhan saya akan terpenuhi”.

1. Hasil Pengujian Kualitas Data (Outer Model)

Pada evaluasi outer model memuat tiga kriteria yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, serta *Average Variance Extracted (AVE)*.



Gambar 1 Hasil Proses PLS Alogarithm SmartPLS, 2020

a. Convergent validity

Uji validitas indikator untuk permodelan PLS yakni menggunakan *convergent validity* maupun *measurement model* serta melihat korelasi antara indikator melalui konstruksya diketahui melalui hasil *output outer loading* pada perolehan PLS *Algorithm* yakni sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Outer Loading

| Indikator | Keaktifan Berorganisasi (X) | Soft Skill (Y1) | Kesiapan Kerja (Y2) |
|-----------|-----------------------------|-----------------|---------------------|
| X.1 | 0,922 | | |
| X.2 | 0,674 | | |
| X.4 | 0,681 | | |
| Y1.2 | | 0,794 | |
| Y1.3 | | 0,430 | |
| Y1.4 | | 0,842 | |
| Y1.5 | | 0,803 | |
| Y2.1 | | | 0,585 |
| Y2.2 | | | 0,757 |
| Y2.3 | | | 0,799 |
| Y2.4 | | | 0,713 |
| Y2.5 | | | 0,727 |

Sumber: Data Diolah *SmartPLS*, 2020

Berdasarkan *output outer loading* di atas seluruh indikator dari tiap-tiap konstruk mencukupi *convergent validity* yaitu perolehan *loading factor* diatas 0,7. Akan tetapi penelitian pemula dari rasio penilaian, *loading faktor* 0,5 – 0,6 cukup untuk tahap pengembangan. Namun masih terdapat *outer loading* yang rendah yaitu 0,43 hasil tersebut masih dapat diterima dan tidak perlu dikeluarkan dari model karena *discriminat validity*, *Composite Reliability* dan *cronbach's Apha* sudah terpenuhi dengan demikian model dapat dievaluasi.

b. Analisis Discriminant Validity

Tabel 3 Hasil Cross Loading

| Indikator | Keaktifan Berorganisasi | Soft skill | Kesiapan Kerja |
|-----------|-------------------------|--------------|----------------|
| X.1 | 0,922 | 0,544 | 0,299 |
| X.2 | 0,674 | 0,220 | 0,137 |
| X.4 | 0,681 | 0,164 | 0,085 |
| Y1.2 | 0,561 | 0,794 | 0,552 |
| Y1.3 | 0,040 | 0,430 | 0,274 |
| Y1.4 | 0,269 | 0,842 | 0,604 |

| Indikator | Keaktifan Berorganisasi | Soft skill | Kesiapan Kerja |
|-----------|-------------------------|--------------|----------------|
| Y1.5 | 0,391 | 0,803 | 0,642 |
| Y2.1 | 0,160 | 0,309 | 0,585 |
| Y2.2 | 0,286 | 0,582 | 0,757 |
| Y2.3 | 0,173 | 0,465 | 0,799 |
| Y2.4 | 0,143 | 0,586 | 0,713 |
| Y2.5 | 0,204 | 0,594 | 0,727 |

Sumber: Data Diolah *SmartPLS*, 2020

Berdasarkan tabel *output cross loading* diatas menghasilkan interelasi dari tiap-tiap indikator dengan kostruknya. Nilai konstruk harus memiliki nilai yang lebih besar dari masing-masing indikatornya. Dari hasil tersebut indikator pada bloknya melampaui dari perolehan blok yang lainnya. Membuktikan hasil sudah memenuhi syarat *discriminat validity*.

Tabel 4 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | AVE | (\sqrt{AVE}) |
|-------------------------|-------|------------------|
| Keaktifan Berorganisasi | 0,589 | 0,768 |
| Soft skill | 0,543 | 0,737 |
| Kesiapan Kerja | 0,518 | 0,720 |

Sumber: *Data Diolah SmartPLS*, 2020

Berdasarkan hasil analisis nilai AVE dari tabel 4 bertujuan untuk mengukur kuantitas variansi yang mampu diserap konstruk daripada varietas yang diberikan pada kecurangan pengukuran. Nilai (\sqrt{AVE}) setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan AVE serta AVE melampaui 0,5 yang membuktikan bahwa perolehan sudah memenuhi syarat *discriminat validity*.

c. Mengevaluasi *Composite Reliability* dan *Croacbach's Alpha*

Berdasarkan hasil uji prasyarat (kualitas data) yang dijalankan, maka dihasilka tabel *Construct Reliability and Validity* sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Croacbach's Alpha

| | Croacbach's Alpha | Composite Reliability |
|-------------------------|-------------------|-----------------------|
| Keaktifan Berorganisasi | 0,705 | 0,808 |
| Soft Skill | 0,714 | 0,818 |
| Kesiapan Kerja | 0,769 | 0,842 |

Sumber: *Data Diolah SmartPLS*, 2020

Uji reliabilitas dilaksanakan melalui hasil pada *Composite Reliability* dan *cronbach's Apha*. Pada tabel 5 membuktikan konsistensi internal yakni perolehan *composite reliability* yang tinggi dibuktikan pada perolehan tiap indikator pada

pengukuran konstruk, yaitu $> 0,7$ dan *Cronbach's Alpha* diatas $0,60$ yang membuktikan bahwa hasil sudah memenuhi syarat *composite reliability*.

2. Hasil Pengujian Kelayakan Model (Inner Model)

Evaluasi model struktural (*inner model*) yakni dilihat dari perolehan R^2 dalam kostruk endogen. Uji R^2 dipakai dalam menemukan besar kekuatan model variabel independen menerangkan variabel dependen. Hasil Uji R^2 sejumlah $0,68$ menerangkan model “baik”, Uji R^2 sejumlah $0,33$ menerangkan model “moderat”, Uji R^2 sejumlah $0,19$ menerangkan model “lemah”. Hasil proses *PLS Alogarithm SmartPLS* dan tabel R^2 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis R Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|----------------|----------|-------------------|
| Soft skill | 0,237 | 0,229 |
| Kesiapan kerja | 0,545 | 0,536 |

Sumber: Data Diolah *SmartPLS, 2020*

Berdasarkan kriteria model yang disampaikan sebelumnya dan hasil nilai R^2 yang disajikan pada tabel di atas, hasil tersebut mengindikasikan model struktural (*inner model*) dari model *soft skill* mampu menjelaskan model sebesar 23% sisanya dijelaskan oleh variabel diluar variabel model yang artinya model *soft skill* masuk dalam kategori “lemah” dan dari model kesiapan kerja mampu menjelaskan model sebesar 54% sisanya dijelaskan oleh variabel diluar variabel model yang artinya model kesiapan kerja masuk dalam kategori “moderat”.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Statistik uji yang dipergunakan yakni uji t-test. Nilai perbandingan yang dipergunakan pada penelitian ini yakni dengan melihat hasil dari p value dengan koefisien $\text{sig} < 0,05$ membuktikan terdapat pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis yakni bisa melihat hasil uji t-test dari *resampling bootstrapping* pada tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji T-test

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Keaktifan Berorganisasi - > Kesiapan Kerja | -0,111 | -0,118 | 0,074 | 1,507 | 0,132 |
| Keaktifan Berorganisasi - > Soft skill | 0,487 | 0,500 | 0,080 | 6,088 | 0,000 |
| Soft skill -> Kesiapan Kerja | 0,786 | 0,796 | 0,058 | 13,626 | 0,000 |

Sumber: Data Diolah *SmartPLS*, 2020

1. Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas PGRI Madiun.

Hasil uji hipotesis menunjukkan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja memiliki koefisien parameter -0,111 *koefisien p value* yaitu $0,132 \geq 0,05$ dan *koefisien t statistik* = 1,507 maka hipotesis 1 ditolak. Menunjukkan tidak terdapat pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di Universitas PGRI Madiun.

2. Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap *soft skill* mahasiswa di Universitas PGRI Madiun.

Hasil uji hipotesis menunjukkan Keaktifan Berorganisasi terhadap *soft skill* memiliki koefisien parameter sebesar 0,487 dengan *koefisien p value* $0,000 \leq 0,05$ dan *koefisien t statistik* = 6,088 maka hipotesis 2 Diterima. Diartikan terdapat pengaruh signifikan keaktifan berorganisasi terhadap *soft skill* pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2016 di Universitas PGRI Madiun.

3. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas PGRI Madiun.

Hasil uji hipotesis menunjukkan *soft skill* terhadap Kesiapan Kerja memiliki koefisien parameter sebesar 0,786 dengan *koefisien p value* $0,000 \leq 0,05$ *koefisien t statistik* 13,626 maka hipotesis 3 Diterima. Hal ini diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2016 di Universitas PGRI Madiun.

b. Uji Path

Pengujian efek variabel mediasi dapat melalui efek utama yaitu variabel independen terhadap variabel dependen yaitu signifikan. Apabila hal tersebut

tidak terpenuhi, pengujian efek mediasi pasti tidak signifikan dan tidak perlu dilanjutkan. Untuk mengetahui hasil uji hipotesis dari efek mediasi dapat dilihat dengan mengklik menu *Inderec Effects*. Untuk hasil perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil *Specific Indirect Effects*

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|------------------------------------|--------------------------------|---|-------------------------------------|---------------------|
| Keaktifan Berorganisasi -> Soft skill -> Kesiapan Kerja | 0,382 | 0,399 | 0,078 | 4,912 | 0,000 |

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2020

Berdasarkan pengujian *Specific Indirect Effects* pada tabel 8 diatas didapatkan hasil simpulan yaitu *soft skill* memediasi antara keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas PGRI Madiun. Hasil uji hipotesis menunjukkan *path coefficient* antara Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja dengan *soft skill* sebagai *intervening* memiliki koefisien parameter sebesar 0,382 dengan koefisien p value $0,000 \leq 0,05$ t statistik = 4,912 maka hipotesis 4 Diterima. Hal ini diartikan bahwa keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa, tetapi berpengaruh tidak langsung terhadap *soft skill* mahasiswa. Hasil tersebut membuktikan terdapat pengaruh signifikan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan melalui *soft skill* sebagai *intervening* pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi Angkatan 2016 di Universitas PGRI Madiun.

KESIMPULAN

1. Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Universitas PGRI Madiun. Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi tidak secara langsung membuat kesiapan kerja mahasiswa juga mengalami peningkatan. Tidak semua mahasiswa yang memiliki latar belakang pengalaman organisasi akan dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan baru serta memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Dengan demikian tingkat kesiapan kerja tidak dapat diukur dari keaktifannya dalam berorganisasi.
2. Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh terhadap *soft skill* mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Universitas PGRI Madiun. Keaktifan berorganisasi dapat

- menumbuhkan *soft skill* bagi mahasiswa sehingga *soft skill* mahasiswa semakin meningkat dan mampu dijadikan sebagai bekal sebelum menuju dunia kerja.
3. *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Universitas PGRI Madiun. Jika *soft skill* yang didapat mahasiswa semakin tinggi seperti kemampuan bekerjasama kedisiplinan, memiliki sikap dan perilaku yang baik serta dapat bersikap jujur terhadap semua orang maka tingkat kesiapan kerja mahasiswa juga semakin meningkat.
 4. Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan *soft skill* sebagai variabel *intervening* di Universitas PGRI Madiun. Jika mahasiswa semakin aktif dalam berorganisasi dan mahasiswa lebih berkontribusi pada kegiatan di organisasi kemudian didukung dengan *soft skill* yang tinggi secara langsung tingkat kesiapan kerja mahasiswa akan semakin tinggi dan matang untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Y.N. (2015). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan Dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Di Universitas Mulawarman. *Journal Psikologi*, 3(1), 369-381.
- Andini, T. A., Ngadiman, & Ivada, e. (2017)., Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Pemanfaatan Jam Belajar Terhadap Prestasi Belajar., *Journal Tata Arta*, 3 (1), 174-188.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadillah, Risfan, M. (2018). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi. September. 1-23.
- Ghozali, I., & Laten, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hakim, D. R., Wahyudin, A., & Thomas, P. (2016). Peran Soft Skill Dalam Memediasi Pengaruh Prestasi Belajar Dan Aktivitas Berorganisasi Terhadap Daya Saing Mahasiswa. *Pendidikan Ekonomi Universitas Kuningan. Journal Of Economic Education*, 5(2), 154–167.
- Hendriana, H., Rohaeti, E. E., & Sumarmo, U. (2018). *Hard Skills Dan Soft Skills Matematik Siswa*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2017). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika. *Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Lisdiantini, N., Utomo, P. Y., & Afandi, Y. (2019). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja. Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*, 3(2), 1–8.
- Pujiyono, Minarsih, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Effkacy Kemampuan Diri, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesempatan Kerja Dengan Placement Tes Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*, 2 (2), 1-30.

- Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja. Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. *Jurnal Informasi Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2 (2), 26–40.
- Siswanto, I., Arifah, I. W. N., & Ramadhan, F. E. N. (2019). Pengaruh Keaktifan Organisasi Dan Ipk Terhadap Softskill Dan Kesiapan Menjadi Guru Mahasiswa Pendidikan Teknik Otomotif. *Jurnal Taman Vokasi*, 7 (2), 106–115.
- Solimun, Fernandes, A.A.R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat permodelan Persamaan Struktural (Sem) Pendekatan Warppls*. Malang:UB Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih, D. R. (2019). Peran Praktik Industri, Dukungan Orang Tua, Keaktifan Organisasi Dan Soft Skill Dalam Menunjang Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa XI SMK Dharma Wanita Gersik. *Jurnal Manajerial*. Vol.5 (2), 32-39.
- Suherman. (2017). *Menjadi Mahasiswa Ideal*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sumar, W. T., & Razak, I. A. (2016). *Strategi Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft Skill*. Yogyakarta: Deepublish.