

INGIN LEBIH SIAP MEMASUKI DUNIA KERJA? ASAHI KEMAMPUAN *LEADERSHIP* ANDA DARI SEKARANG

Widia Sri Ardias¹, Dela Riska Rambe²

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang
widiasri@uinib.ac.id¹, delariskarambe210@gmail.com²

Abstract. The Central Bureau of Statistics of West Sumatra released the results of the population census in February 2020 that there was an increase in educated unemployment of 4.33 thousand people with the highest unemployment group coming from university graduates. This is explained by the government and various related research due to the lack of ready undergraduate candidates to enter the world of work. One of the keys that college graduates must have to be better prepared to enter the world of work is leadership. The method used in this study is a quantitative research method with linear regression data analysis techniques. This study sample numbered 201 graduates from universities in West Sumatra and has not worked. The sample withdrawal technique in this study uses purposive sampling techniques. The data collection technique used in this study is to use the psychology scale of the likert model created by researchers themselves. The leadership scale was developed based on a theory from Locke (1991) and for the scale of the researcher's work readiness based on Brady's theory (2010). The results showed that leadership plays an important role in job readiness in graduates in West Sumatra ($0.000 < 0.05$). Leadership should be trained through various intra and extra campus activities during the education process in college so that when these graduates are better prepared to enter the world of work.

Keywords: *Leadership, employability, readiness to work, job readiness*

Abstrak. Badan Pusat Statistik Sumatra Barat merilis hasil sensus penduduk pada Februari 2020 bahwa ada peningkatan pengangguran terdidik sebanyak 4,33 ribu orang dengan kelompok pengangguran tertinggi berasal dari lulusan universitas. Hal ini dijelaskan oleh pemerintah dan berbagai penelitian terkait dikarenakan oleh kurang siapnya calon sarjana untuk memasuki dunia kerja. Salah satu kunci yang harus dimiliki para lulusan perguruan tinggi agar lebih siap dalam memasuki dunia kerja adalah leadership. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier. Sampel penelitian ini berjumlah 201 orang lulusan sarjana dari universitas yang ada di Sumatera Barat dan belum bekerja. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi model likert yang

dibuat sendiri oleh peneliti. Skala leadership dikembangkan berdasarkan teori dari Locke (1991) dan untuk skala kesiapan kerja peneliti didasarkan pada teori Brady (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa leadership berperan penting terhadap kesiapan kerja pada lulusan sarjana di Sumatera Barat ($0,000 < 0,05$). Leadership hendaknya dilatih melalui berbagai kegiatan intra maupun ekstra kampus selama proses Pendidikan di perguruan tinggi sehingga ketika para lulusan ini lebih siap memasuki dunia kerja.

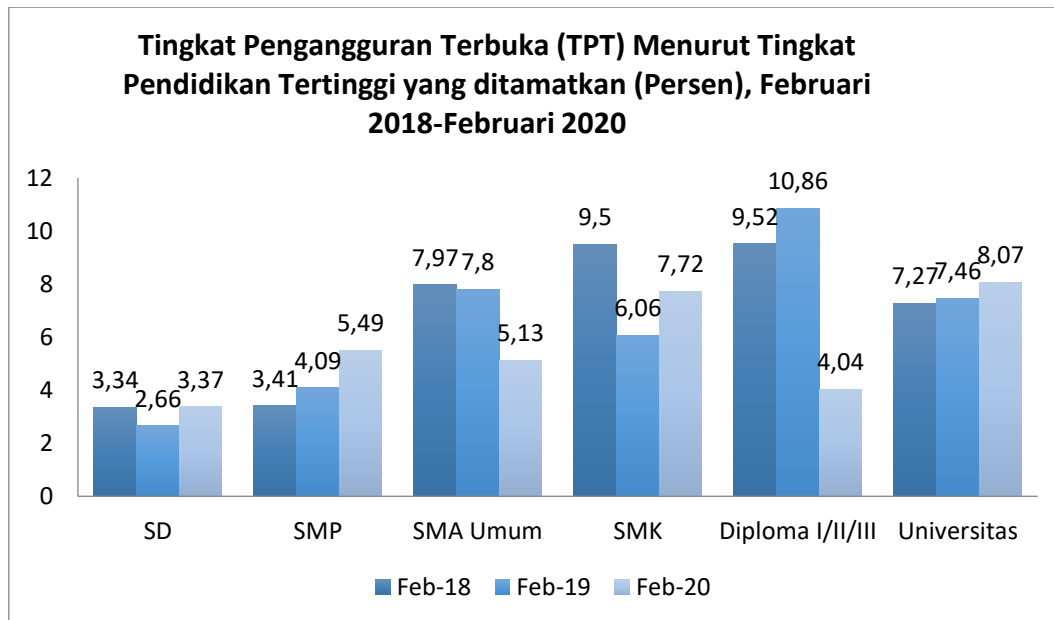
Kata Kunci: *leadership, kesiapan kerja*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (2020) Sumatera Barat merilis informasi hasil sensus penduduk pada Februari 2020 yang menyatakan adanya peningkatan pengangguran sebanyak 4,33 ribu orang dibandingkan tahun 2019 setahun yang lalu. Komponen pembentuk angkatan kerja ini adalah penduduk yang bekerja dan pengangguran. Pada Februari 2020 sebanyak 2,66 juta orang penduduk bekerja sedangkan sebanyak 146,58 ribu orang menganggur. Dibanding setahun yang lalu, jumlah penduduk bekerja bertambah sebanyak 116,68 ribu orang dan pengangguran juga bertambah sebanyak 4,33 ribu orang.

Sementara itu bila dilihat dari tingkat pendidikan maka jumlah

pengangguran pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk jenjang lulusan sarjana paling tinggi di antara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 8,07 persen dari jumlah total angkatan kerja (BPS, 2020). Pengangguran dari kelompok lulusan universitas ini dikenal dengan istilah pengangguran terdidik. Sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar kerja. Hal itu menunjukkan adanya penawaran tenaga kerja yang tidak terserap terutama pada tingkat pendidikan universitas. TPT berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat berdasarkan grafik berikut.



Gambar 1. Sensus Badan Pusat Statistik Sumatera Barat
Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Barat 2020

Grafik tersebut menunjukkan bahwa pada pendidikan yang ditamatkan dari jenjang pendidikan SD, SMP, SMA Umum, SMK, Diploma I/II/III dan Universitas, dilihat dari jumlah angka tertinggi pada Februari 2020 terletak pada lulusan universitas sebanyak 8,07 persen. Data BPS menunjukkan bahwa lulusan universitas yang paling banyak pengangguran di Sumatera Barat. Pendidikan yang ditamatkan adalah tingkat pendidikan yang dicapai seseorang setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi suatu tingkatan sekolah dengan mendapatkan tanda tamat

(ijazah). Dari data tersebut terlihat bahwa lulusan universitas menduduki pengangguran tertinggi.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud), Nadiem Makarim mengatakan “Saat ini, Indonesia memasuki era di mana gelar tidak menjamin kompetensi. Kita memasuki era di mana kelulusan tidak menjamin kesiapan berkarya dan kerja, akreditasi tidak menjamin mutu, kita memasuki era di mana masuk kelas tidak menjamin belajar” (beritasatu.com 4/12/2019).

Peneliti Institute for Development of Economics and Finance (Indef) Ahmad

Heri Firdaus mengatakan, "bahwa pentingnya masyarakat memahami revolusi industri 4.0. Revolusi industri keempat adalah sebuah keniscayaan, semua negara tentu akan memasuki fase tersebut. Namun, itu juga mengundang ancaman serius, yakni jutaan tenaga kerja bisa menganggur dengan seketika". "Jadi memang, urgensinya masyarakat perlu paham mengenai revolusi industri 4.0 adalah masalah ketenagakerjaan. Cepat lambat, dunia akan bergeser ke ekonomi digital. Makannya harus ada upgrade keahlian dan keterampilan bagi penduduk Indonesia," ujar Ahmad (m.cnnindonesia.com 20/02/2019).

Di masa sekarang ini pekerja dengan kemampuan dan keahlian rendah bisa mendapatkan pekerjaan serupa. Namun, persaingan tentunya akan semakin ketat karena lapangan pekerjaan semakin sedikit. Masyarakat dituntut untuk mengubah keahliannya sesuai kebutuhan industri. Mengganti skills bukan hal yang mudah dan memerlukan kemauan dalam diri dan biaya yang sangat besar. Pemerintah dituntut untuk mempersiapkan SDM dengan kualitas mumpuni, dengan munculnya revolusi industri 4.0 disertai dengan pekerjaan baru.

Upaya untuk mengantisipasi meningkatnya jumlah pengangguran dilakukan dengan mengidentifikasi sosok pekerja yang dibutuhkan oleh pengguna lulusan. Kemampuan beradaptasi juga dibutuhkan seperti keunggulan kognitif sesuai bidang keilmuannya dan membutuhkan beberapa keterampilan yang sifatnya umum. Keterampilan umum yang secara spesifik berperan penting terhadap partisipasi individu yang efektif dan sukses di tempat kerja di beberapa negara lebih dikenal dengan istilah employability skill.

National centre for vocational education research mendefinisikan employability skills sebagai satu set keterampilan yang memungkinkan individu untuk mendapatkan, mempertahankan dan berhasil dalam pekerjaan, termasuk grub keterampilan kerja dan kebiasaan kerja, keterampilan interpersonal, pembelajaran, keterampilan berpikir, dan kemampuan beradaptasi. Keterampilan tersebut adalah aspek kompetensi pekerjaan yang harus diketahui dan dimiliki oleh semua lulusan sarjana memungkinkan mereka untuk menjadi pekerja terampil yang mampu menjelajahi dunia kerja (Fazllinda, 2013:167).

Employability skills semakin penting untuk lulusan sarjana agar mereka mudah mendapatkan pekerjaan dan tetap bekerja. Sumarno mengatakan employability skills merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan kemampuan kerja dan keinginan untuk tetap atraktif dalam pasar tenaga kerja (Sumarno, 2008: 3). Untuk itu setiap universitas harus mampu menyediakan program pendidikan, mampu membekali lulusannya untuk memperoleh kerja yang lebih besar atau kemungkinan menghadapi berbagai kesempatan kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut sebelum memasuki dunia kerja ada beberapa keahlian atau keterampilan yang harus dipersiapkan agar lebih siap dan matang dalam menghadapi dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian Yusof mengenai model employability skill dengan metode confirmatory factor analysis ada sembilan komponen keterampilan kerja yang harus dikembangkan seseorang ketika akan memasuki dunia kerja. Leadership (kepemimpinan) merupakan salah satu dari sembilan komponen tersebut (Yusof, 2014: 348).

Locke mengatakan bahwa leadership (dalam Irawati, 2014: 57) yaitu

proses menginspirasi atau mendorong orang lain untuk mengambil tindakan menuju tujuan bersama. Definisi ini merangkul tiga elemen yaitu (1) kepemimpinan adalah konsep relasional bahwa pemimpin harus mengetahui bagaimana cara menginspirasi dan berinteraksi, (2) kepemimpinan adalah suatu proses bahwa pemimpin harus melakukan sesuatu, (3) kepemimpinan menuntut orang lain untuk bertindak bahwa pemimpin memiliki banyak cara untuk mendorong bawahan bertindak.

Pemimpin adalah seseorang yang dianggap memiliki kemampuan lebih dari yang lain kemudian diangkat dan dipilih sebagai orang yang mengatur orang lain. Pemimpin memiliki ciri-ciri diantaranya: Memiliki kemampuan melebihi orang lain, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, mau bekerja keras, pandai bergaul, memberikan contoh bekerja dengan semangat pada bawahan, memiliki rasa integritas, berani mengambil keputusan secara tegas dan tepat (decision making), berani menanggung resiko. Kepemimpinan dapat diartikan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang dapat dilihat dari berbagai faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor

eksternal. Setiap pemimpin harus memiliki kelenturan budaya, keterampilan berkomunikasi, kreatif dan memiliki motivasi untuk belajar dan memiliki keingintahuan yang besar terhadap pengetahuan dan keterampilan (Henri, 2016: 8).

Umumnya para sarjana yang siap terjun ke dunia kerja memiliki beberapa gambaran yaitu, (1) motivasi dan sifat pemimpin, seperti memiliki ambisi untuk menjadi sarjana yang sukses mendapatkan pekerjaan, berprestasi dalam karirnya dan selalu berfokus pada tujuan untuk mencapai target yang diinginkannya. (2) pengetahuan, keahlian dan kemampuan, seperti memiliki pengetahuan yang luas di bidang industri teknologi dan lingkungan organisasi, Memiliki keahlian yang bervariasi dan kemampuan kognitif yang luas. (3) Visi, seperti memiliki motivasi untuk memimpin dan berpengalaman dalam organisasi. (4) Merealisasikan visi seperti, dapat mengungkapkan pendapat dengan baik.

Saat menjadi mahasiswa para lulusan sarjana memiliki banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pada dirinya. Salah satu cara adalah melakukan

pengembangan terhadap diri seperti mengikuti kegiatan organisasi kampus baik internal maupun eksternal kampus. Aktif dalam memimpin kelompok belajar untuk menambah pengetahuan serta keterampilan dalam diri karena seorang yang memiliki jiwa pemimpin harus memiliki daya pikir yang luas. Seorang pemimpin perlu bakat dan bakat itu perlu dibina supaya berkembang. Kemungkinan untuk mengembangkan bakat ini tergantung kepada lingkungan, waktu dan keadaan.

Terkait uraian di atas maka penting dilakukan pengujian terakit peran leadership terhadap kesiapan kerja para lulusan sarjana di Sumatera Barat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi penyelenggara perguruan tinggi dalam menyusun rancangan pembelajaran sehingga apa yang didapatkan mahasiswa benar-benar mempersiapkan mereka menjadi calon pencari kerja yang kompeten. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan para pembuat kebijakan terakait kegiatan ekstrakurikuler juga lebih fokus dalam mengasah leadership mahasiswa. Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

“Ada peran signifikan leadership terhadap kesiapan kerja”.

Richard L. Hughes, dkk menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengalaman manusia yang rasional dan emosional. Kepemimpinan meliputi tindakan dan pengaruh berdasarkan atas alasan dan logika di samping berdasarkan inspirasi dan keinginan. Situasi kepemimpinan sangat kompleks karena orang berbeda pemikiran, perasaan, harapan, impian, kebutuhan, ketakutan, tujuan, ambisi, kekuatan, dan kelemahan (Wirawan, 2013: 9).

Menurut Peter Northous, kepemimpinan adalah “proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Wood yaitu “Pengaruh interpersonal yang menyebabkan sekelompok orang melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin atau manajer untuk dilakukan”. Terakhir yaitu menurut Merton “Hubungan interpersonal di mana orang lain melakukan perintah karena mereka ingin, bukan karena terpaksa” (Kaswan, 2017: 419).

Mastering Self-Leadership, Empowering Yourself for Personal

Excellence (dalam Neck, 2007:5) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan ciri sebagai sebuah proses saat individu mampu mengontrol perilakunya sendiri, memengaruhi dan memimpin dirinya sendiri melalui penggunaan serangkaian strategi perilaku dan kognitif tertentu. Konsep kepemimpinan diri ini menekankan pentingnya individu untuk mampu memimpin dan mengarahkan dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan kapasitas dirinya.

Fiedler mendefinisikan kepemimpinan dengan pengertian “Seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta dia sebagai penanggung jawab utama”. Fiedler memisahkan orang lain dalam kelompok antara orang yang memberi tugas (pemimpin) dan orang yang diberi tugas (bawahan). Orang yang dipisahkan dari kelompoknya untuk dijadikan pemimpin adalah seorang yang memiliki atribut seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status, dan lain-lain (Yukl, 2001:115).

Davis mendefinisikan pemimpin sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang

telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Terry dan Frankin mendefinisikan kepemimpinan itu dengan hubungan antara seseorang (pemimpin) dengan orang lain dalam mempengaruhi untuk mau bekerjasama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin atau kelompok (Stephen P, 2002: 15)

Menurut Ordway Teod dalam bukunya "The Art Of Leadership" kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu yang diharapkan (Kartono, 2006: 65).

Siagian menyatakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk

mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2013: 243).

Locke (dalam Irawati, 2014:57) menyatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai proses menginspirasi atau mendorong orang lain untuk mengambil tindakan menuju tujuan bersama. Definisi ini merangkul tiga elemen yaitu (1) kepemimpinan adalah konsep relasional. Pemimpin harus mengetahui bagaimana cara menginspirasi dan berinteraksi, (2) kepemimpinan adalah suatu proses. Pemimpin harus melakukan sesuatu, (3) kepemimpinan menuntut orang lain untuk bertindak. Pemimpin memiliki banyak cara untuk mendorong bawahan bertindak.

Berdasarkan berbagai teori yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *leadership* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dan memimpin dirinya sendiri dengan pengetahuan kognitif melalui gaya dan perilaku kepemimpinannya dalam suatu organisasi yang dipimpin. Menurut Locke

(dalam Irawati, 2014: 59-63), terdapat empat aspek untuk memimpin dengan sukses yang ditunjukkan dalam model kepemimpinan. Empat aspek ini adalah:

1. Motivasi dan sifat (Motives and traits)

Motives utama yang mutlak dibutuhkan seorang pemimpin yang efektif :

- a. Drive diartikan sebagai dorongan dari dalam dirinya sendiri dalam upaya mengimplementasikan visi
- b. Ambisi untuk berprestasi lebih baik dibandingkan dengan orang lain (bawahan)
- c. Energik yaitu daya tahan pemimpin untuk tetap berprestasi tinggi dengan berbagai kendala yang ada
- d. Tenacity yaitu memotivasi pemimpin untuk mempertahankan energi yang berorientasi tujuan sepanjang waktu dengan berbagai kendala yang dihadapi.

Traits yang dibutuhkan seorang pemimpin yang efektif adalah (1) Kejujuran/integritas, (2) keyakinan pada diri sendiri, (3) originalitas/kreativitas, (4)

fleksibilitas/kemampuan adaptasi, dan (5) charisma.

2. Pengetahuan, keahlian, dan kemampuan (Knowledge, Skills, and Ability es)

Pengetahuan (Knowledge) yaitu pengetahuan yang luas mengenai industri, teknologi, dan lingkungan organisasional yang di dalamnya organisasi bekerja dan mendapatkan manfaat dari pengalaman-pengalaman yang diperolehnya.

Keahlian (Skills) ialah yang bervariasi karena pemimpin adalah memimpin hubungan antar manusia maka people-skills (keterampilan berhubungan dengan orang lain) menjadi hal penting.

Kemampuan (Ability es) yaitu kemampuan kognitif khususnya intelegensia untuk memproses informasi yang sangat banyak, mengintegrasikannya, dan menarik kesimpulan logis dari informasi tersebut.

a. Visi

Visi merupakan komponen vital kepemimpinan. Pemimpin mendorong, mempunyai

motivasi untuk memimpin, berpengalaman, dan mempunyai intelegensia tinggi membuat pemimpin mempunyai kapasitas untuk mendefinisikan apa yang harus dilakukan organisasi, mengartikulasi visi secara jelas, memformulasi visi strategis yang menspesifikasi pencapaian visi, dan mendorong komitmen bawahan dengan cara berkomunikasi secara jelas dan intensif.

b. Kemampuan merealisasikan visi (Implementasi visi)

Implementasi visi merupakan tuntutan bagi kepemimpinan yang sukses. Seorang pemimpin harus dapat menjamin bahwa visi diterjemahkan ke dalam upaya-upaya khusus. Alat ukur *leadership* sebagai variable pertama dalam penelitian ini menggunakan 4 aspek yang dikemukakan oleh Locke (2004) di atas.

Variabel kedua penelitian ini adalah kesiapan kerja. Kesiapan kerja menurut Ward dan Riddle (dalam Baiti

dkk, 2017:54) yaitu kemampuan yang datang dari diri sendiri dengan sedikit atau tanpa bantuan dari luar untuk mencari, memperoleh dan menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan juga dikehendaki oleh individu tersebut. Pool dan Sewell (Riyanita, 2018:5) mengutarakan bahwa kesiapan kerja ialah memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya meraih sukses.

Brady (2010: 5) mengatakan bahwa fokus kesiapan kerja adalah sifat-sifat pribadi individu, diantaranya sifat sikap kerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan dan mempertahankan suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi ahli diatas kesiapan kerja yaitu kondisi keserasian antara kemampuan fisik, mental dan pengalaman dengan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tertentu. Kesiapan kerja bisa mencakup suatu kemampuan seseorang dalam suatu keahlian, ilmu pengetahuan dan pemahaman yang sesuai dengan pekerjaan yang dikehendaki dan

kemampuan tersebut datang dari dalam diri sendiri.

Menurut Brady (2010: 6), kesiapan kerja memiliki enam aspek, yaitu:

a. Responsibility (Tanggung jawab)

Seseorang yang siap untuk bekerja memiliki keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Bertanggung jawab disini yaitu bertanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan dan bertanggung jawab dengan segala perihal hingga pekerjaannya selesai.

b. Flexibility (Fleksibilitas)

Kemampuan seseorang dalam menempatkan dan menyesuaikan diri dengan cepat dan mudah terhadap lingkungan kerjanya. Seseorang yang mampu melakukan penyesuaian diri terhadap perubahan dan tuntutan di lingkungan tempat kerja baik itu perubahan jadwal kerja, tugas kerja dan jam kerja.

c. Skills (Keterampilan)

Seseorang yang siap bekerja ia mengetahui akan kemampuan dan keterampilan yang ia miliki merupakan kekuatan tersendiri baginya untuk mengerjakan tugas-tugas di tempat kerja. Seorang pekerja juga harus bersedia mempelajari keterampilan baru untuk menunjang hasil pekerjaannya menjadi lebih baik melalui berbagai pelatihan dan program pendidikan berkelanjutan.

d. Communication (Komunikasi)

Komunikasi merupakan salah satu komponen penting bagi seseorang dalam lingkungan tempat kerja baru. Seseorang yang memiliki komunikasi yang baik akan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru sehingga dalam proses ia beradaptasi akan mudah ia lakukan karena ia sudah memiliki komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan orang yang lebih dulu bekerja untuk mengetahui

hal-hal ditempat kerja baru tersebut.

e. Self-View (Pandangan diri)

Pandangan diri memiliki peranan penting dalam pemahaman terhadap individu dimana ia berkaitan dengan proses interpersonal individu, tentang keyakinan dirinya dan pekerjaan. Pemahaman individu terhadap kemampuan yang dimilikinya akan membuat individu tersebut berkeyakinan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya dengan baik.

f. Health and Safety (Kesehatan dan Keselamatan)

Seseorang dapat menjaga kebersihan diri, sehat secara fisik dan mental dan mampu mengikuti prosedur keselamatan sesuai dengan arahan yang ada. Hal ini juga berkaitan dengan kedisiplinan dalam mengikuti arahan dan prosedur pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan

bahwa yang menjadi aspek-aspek kesiapan kerja adalah tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, serta kesehatan dan keselamatan. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan alat ukur yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robert P. Brady. Hal tersebut di karenakan teori tersebut di karenakan teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang akan digunakan untuk mengungkap kesiapan kerja pada lulusan sarjana yang akan memasuki dunia kerja.

Menurut Winkel (2007: 55), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut:

- a. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.

- c. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- d. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- e. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- f. Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- g. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan kepada

filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini memiliki dua variable yaotu leadership sebagai variable bebas dan kesiapan kerja sebagai variable terikat. Penelitian di lakukan di Sumatera Barat dengan pelaksanaan pada bulan September 2020.

Populasi penelitian ini ialah para lulusan sarjana (S1) di Sumatera Barat yang belum bekerja mengacu pada data BPS Sumatera Barat tahun 2020 sebanyak 327.150 orang. Namun sudah memasuki usia produktif kerja di mana memasuki fase eksplorasi (exploration) yaitu periode implementasi, pada usia 21-24 tahun menamatkan pendidikan untuk pekerjaan yang disukai dan memasuki dunia kerja (Hidayat, 2019: 53). Jadi, pengambilan sampel subjek juga didasari oleh kondisi psikologis subjek yang sudah matang, serta kondisinya sudah mampu untuk memaknai dan berpikir terhadap sesuatu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu penentuan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu sesuai

yang dikehendaki peneliti (Sugiyono, 2010). Untuk lebih memahami berikut beberapa karakteristik sampel dalam penelitian ini:

1. Pria/ Wanita
2. Lulusan sarjana (S1) di Sumatera Barat
3. Usia 21-24 tahun
4. Belum bekerja

Jadi, dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah lulusan sarjana (S1)

di Sumatera Barat yang dihitung dari perwakilan universitas negeri dan swasta yang ada di Sumatera Barat. Perhitungan jumlah sampel dihitung menurut rumus Slovin yaitu minimal sebanyak 100 orang lulusan sarjana yang belum bekerja yang berasal dari lulusan universitas yang ada di Sumatera Barat. Berikut rumusan dari rumus Slovin:

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Populasi

e² :Margin of Error Maximum,(10%) (Fajri,2018:47).

$$\begin{aligned} n &= \frac{327.150}{1 + 327.150 \cdot 0,10^2} \\ n &= \frac{327.150}{1 + (327.150 \cdot 0,01)} \\ &= \frac{327.150}{1 + 3.271,5} \\ &= \frac{327.150}{3.272,5} \\ &= 99,9 \\ &= 100 \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel minimal dalam penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Slovin adalah 100 orang. Namun (Cohen, 2007: 101) mengatakan semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetap ada jumlah batas

minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel.

Teknis pengambilan data menggunakan google form yang berhasil menjangring 201 responden. Keseluruhan data dapat digunakan dalam penelitian

sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 201 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Psikologi yang disusun dengan pendekatan Likert. Skala leadership yang peneliti buat berdasarkan elemen leadership yang dikemukakan oleh Locke (1991), yaitu pertama motivasi dan sifat pemimpin, kedua pengetahuan, keahlian, kemampuan, ketiga Visi, dan keempat Implementasi visi (kemampuan merealisasikan visi). Sementara skala kesiapan kerja yang dikembangkan berdasarkan teori Brady (2010) dengan dimensi yaitu memiliki tanggung jawab, dapat beradaptasi (fleksibilitas), memiliki keterampilan, mampu berkomunikasi,

memiliki pandangan diri, dan memperhatikan kesehatan dan keselamatannya. Hasil Ujicoba validitas skala menggunakan expert judgement sementara uji reliabilitas skala menggunakan Alpha Cronbach. Skala Leadership memiliki index Alpha Cronbach sebesar 0.953 dengan 37 item sementara Skala Kesiapan Kerja memiliki index Alpha Cronbach sebesar 0.926 dengan 40 item.

HASIL

Demografi Subjek

Berdasarkan pengambilan data yang telah dilakukan, diperoleh demografis dari 201 orang respondent. Data demografis tersebut terdiri dari usia, jenis kelamin, lulusan sarjana universitas.

Tabel 1.
Data Demografis Respondent

No	Data Demografis	Kategori	Frekuensi	Presentasi
1.	Usia	21 Tahun	6 Orang	3%
		22 Tahun	23 Orang	11,5%
		23 Tahun	95 Orang	47,2%
		24 Tahun	77 Orang	38,3%
	Jumlah		201 Orang	100%
2.	Jenis Kelamin	Pria	99 Orang	49,2%
		Wanita	102 Orang	50,8%
	Jumlah		201 Orang	100%
3.	Lulusan Sarjana Universitas	UIN IB	35 Orang	17,4%
		UNP	23 Orang	11,4%
		UNAND	25 Orang	12,4%
		UBH	17 Orang	8,4%
		UPI	24 Orang	12%
		IAIN BUKITTINGGI	13 Orang	6,4%
		UNES	6 Orang	3%
		IAIN	9 Orang	4,4%

BATUSANGKAR		
UNIDA	4 Orang	2%
UNDHARI	8 Orang	4%
Baiturahmah	4 Orang	2%
UMSB	9 Orang	4,4%
UTS	4 Orang	2%
UT	11 Orang	5,4%
PNP	2 Orang	1%
ITP	6 Orang	3%
STKIP PGRI	1 Orang	0,8%
Jumlah	201 Orang	100%

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa respondent memiliki rentang usia 21-24 tahun dengan jumlah 201 orang. Usia 23 tahun dengan presentasi sebesar 47,2%. Sedangkan jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar respondent berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 102 orang dengan presentasi sebesar 50,8%, jika dilihat dari lulusan sarjana dari universitas sebagian besar respondent adalah dari UIN IB dengan presentasi sebesar 17,4%.

Deskripsi data penelitian digunakan untuk membuat kategorisasi variabel dengan menggolongkan subjek dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Menurut Azwar (2009) skor skala sebagai hasil ukur berupa angka (kuantitatif) maka skor memerlukan suatu norma perbandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Berdasarkan tujuan tersebut, maka peneliti menetapkan suatu kategorisasi.

Tabel 2. Frequency Tabel

Statistics			
		Leadership	kesiap_k
N	Valid	201	201
	Missing	0	0
Mean		121.99	132.00
Median		125.00	136.00
Std. Deviation		10.315	12.063
Range		56	64
Minimum		92	96
Maximum		148	160

Untuk menentukan kategori pada variabel, hasil sebaran data yang

diperlukan adalah nilai mean (nilai rata-rata) dari data variabel. Dari hasil tersebut

dapat kita tentukan nilai kategorisasinya masing-masing variabel dengan rumus dengan ketentuan nilai median pada berikut :

Tabel 3.
Rumus Kategorisasi Skor

Kategori	Rumus Kategori Norma
Rendah	$X < Me - 1SD$
Sedang	$(Me - 1SD) \leq X < (Me + 1SD)$
Tinggi	$X \geq Me + 1SD$

Tabel 4.
Kategori Leadership

Kategorisasi	Rentang	Jumlah	Persentase
Rendah	96-119	34	17
Sedang	120-143	149	74,1
Tinggi	144-160	18	8,9
Total		201	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 201 orang subjek yang diteliti, sebanyak 33 orang subjek atau 16,4% memiliki leadership dengan kategori rendah sedangkan sebanyak 145 orang subjek atau 72,1% dalam kategori leadership yang sedang dan

Kategorisasi	Rentang	Jumlah	Persentase
Rendah	92-111	33	16,4
Sedang	112-131	145	72,1
Tinggi	132-148	23	11,5
Total		201	100

sebanyak 23 orang subjek atau 11,5% memiliki leadership dengan kategori tinggi. Dari besaran persentase pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa leadership lulusan sarjana di Sumatera Barat memiliki tingkat leadership yang sedang.

Tabel 5.
Kategori Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diperoleh dari 201 orang subjek yang diteliti, terdapat 34 orang subjek atau 17% memiliki tingkat kesiapan kerja dengan kategori rendah sedangkan 149 orang subjek atau 74,1% memiliki tingkat kesiapan kerja dengan kategori sedang dan sebanyak 18 orang subjek atau 8,9% memiliki tingkat kesiapan kerja yang kategorinya tinggi. Dari besaran tabel persentase pada tabel 4.8 tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja lulusan sarjana di Sumatera Barat

memiliki tingkat kesiapan kerja yang sedang.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil menggunakan analisis regresi linier sederhana. Pada hasil ini menunjukkan berperan atau tidak berperannya leadership terhadap kesiapan kerja lulusan sarjana (S1) yang belum bekerja dari lulusan universitas yang ada di Sumatera Barat. Berikut hasil yang sudah diolah berdasarkan norma:

Tabel 6
Tabel Regresi
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20466.981	1	20466.981	471.676	.000a
	Residual	8635.019	199	43.392		
	Total	29102.000	200			

a. Predictors: (Constant), Leadership

b. Dependent Variable: Kesiapan_kerja

Berdasarkan pada output ANOVA table di mana nilai Sig.= 0,000 < 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel leadership terhadap kesiapan kerja para lulusan sarjana di Sumatera Barat, terdapat peran yang linier, jadi

asumsi linier terpenuhi. Dapat dikatakan leadership berperan terhadap kesiapan kerja lulusan sarjana di Sumatera Barat. Dari hasil tersebut sehingga persamaan regresi dapat digunakan untuk menduga variabel kesiapan kerja, yaitu sbb:

Tabel 7.
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.371	5.528		2.238	.026
	Leadership	.981	.045	.839	21.718	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan_kerja

Berdasarkan tabel coefficients pada kolom B di atas diperoleh persamaan regresinya: $Y = 0,981 X + 12,371$, yang artinya jika tidak ada nilai X, maka nilai Y sebesar 12,371. Jika nilai X naik sebesar 1 satuan maka Y naik sebesar 0,981.

Tabel 8.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839a	.703	.702	6.587

a. Predictors: (Constant), Leadership

Dari tabel Model Summary di atas, diperoleh bahwa R Square 0,703, artinya leadership berperan terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 70,3% sedangkan 29,7% dipengaruhi dari variabel lainnya.

DISKUSI

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu, "Verifikasi Inventarisasi Keterampilan Kerja menggunakan Analisis Faktor Konfirmatori" oleh Yusof pada tahun 2014. Penelitian ini dilakukan untuk memvalidasi instrumen yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja

mahasiswa teknik. Sebanyak 535 responden dilibatkan dalam penelitian ini. Sepuluh komponen dimasukkan untuk mengukur keterampilan kerja yaitu: keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah, keterampilan belajar dan manajemen informasi seumur hidup, keterampilan komunikasi, keterampilan kerja tim, keterampilan memanfaatkan teknologi, kewirausahaan, kepemimpinan, etika dan moral, keterampilan sosial dan spiritualitas. Analisis faktor konfirmatori (CFA) dilakukan untuk mendapatkan solusi 10

faktor menggunakan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha lebih tinggi dari 0,80. Hasil CFA orde dua menegaskan bahwa data instrumen dengan 52 item berdasarkan model 10 faktor dapat digunakan untuk mengukur keterampilan kerja mahasiswa teknik.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riyanita (2018) yang meneliti tentang Analisis soft skills kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Jurusan Pendidikan IPS. Hal yang berbeda dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu mencakup antara 9 faktor analisis sebelum memasuki dunia kerja, dengan 9 variabel didalamnya yaitu lifelong learning and information management skills, critical thinking and problem solving skills, spirituality, communication skills, team work skills, leadership, entrepreneurship, ethic and moral, technology utilizing skills, social skills. Sedangkan pada penelitian ini hanya memfokuskan pada satu variabel yaitu leadership terhadap kesiapan kerja.

KESIMPULAN

Kategorisasi Leadership dari 201 subjek yang diteliti; 33 orang atau 16,4% memiliki tingkat leadership yang rendah,

sebanyak 145 orang atau 72,1% memiliki tingkat leadership yang sedang, dan sebanyak 23 orang atau 11,5% memiliki tingkat leadership yang tinggi. Hal ini mengindikasikan sebagian besar menunjukkan bahwa leadership lulusan sarjana di Sumatera Barat memiliki tingkat leadership yang sedang. Sementara kategorisasi kesiapan kerja dari 201 orang subjek yang diteliti; 34 orang atau 17% memiliki tingkat kesiapan kerja dengan kategori rendah, 149 orang subjek atau 74,1% memiliki tingkat kesiapan kerja dengan kategori sedang dan sebanyak 18 orang subjek atau 8,9% memiliki tingkat kesiapan kerja yang kategorinya tinggi. Maka tingkat kategorisasi dari kesiapan kerja pada kategori sedang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H_0 diterima; leadership berperan terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 70,3% sedangkan 29,7% dipengaruhi dari variabel lainnya.

Penelitian ini membuktikan bahwa untuk menjadi calon pencari kerja yang lebih siap memasuki dunia kerja dibutuhkan tingkat leadership yang tinggi. Pembentukan leadership ini dapat diasah dengan mengikuti berbagai kegiatan organisasi internal maupun eksternal kampus yang bermanfaat untuk

mengisi waktu luang serta bisa melatih skill yang kita miliki. Kebijakan terkait proses pengasahan leadership baik dalam seting perkuliahan maupun organisasi kemahasiswaan juga perlu diperhatikan kembali agar perguruan tinggi di Sumatera Barat lebih siap untuk memasuki dunia kerja setelah lulus dari kampusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agusta, YN. (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. *Jurnal Psikologi*, 3(1). 369-381.
- Al- Qur'an in Microsoft word versi 1.3 dalam 7 bahasa, Taufiq Product, Inc.
- Abdul Hamid Arribathi. (2012). *Kepemimpinan dan etos kerja dalam islam (Kajian kritis Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STMIK Raharja.
- Azwar. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. *Berita Resmi Statistik. Keadaan Ketenagakerjaan Sumatera Barat Februari 2020, No. 29/05/13/Th.XXIII, 05 Mei 2020*.
- Baiti. (2007). *Career Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir*. *Jurnal Psikologi Integratif*, Vol. 5 No. 2. 128-141.
- Brady, R. (2010). *Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator*. Jakarta: Akasia.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education (6th ed)*. London, New York: Routledge Falmer.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationship between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135 (5), 449-485.
- Fajri. (2008). *Statistika untuk penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fazlinda, Ramlah and Abdullah. (2013). Employability skills of technical and vocational student with hearing impairments: Employers' perspectives. *Universitas Tun Husein Onn Malaysia*. Vol. 5. No. 21 Desember 2013. ISSN 2229-8932. *Journal of Technical Education and Training (JTET)*.
- Garger, J., & Jacques, P. (2007). self leadership and academic performance. *Academic Exchange*, Summer, 230-235.
- Henri Purba, Jon. (2016). Pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. *Universitas Methodist Indonesia*. Vol. 2 No. 2. Juli-Desember 2016. *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
- Hidayat Dede, dkk. (2019) *Teori dan Aplikasi dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif*. Jawa Barat: CV Jejak.

- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire testing a hierarchical factor structure for self leadership. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 8, 1-26
<https://www.beritasatu.com/aichi-halik/nasional/588965/mendikbud-gelar-tak-menjamin-kompetensi> (diakses pada 23/08/2020 Pukul 22:23 WIB).
<https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20190220125959-92-371114/bahaya-laten-revolusi-industri-40-itu-bernama-disrupsi-sdm>(diakses pada 11/08/2020 Pukul 07:30 WIB).
- Irawati Dwi. (2014). Book Review: The Essence of Leadership: The Four Keys To Leading Successfully (Edwin A.Locke). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 10 No 1.
- Jelpa Periantalo. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartono. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Locke Edwin A. (1991). *The Essence Of Leadership (The Four Keys to Leading successfully*. England: Cumnor Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Neck, C. P., & Manz. C.C. (2007). *Mastering self-leadership, empowering yourself for personal excellence* (4th edition. New Jersey: Person Prentice-Hall.
- Priyanto. (2014). *Statistika*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rini, Astjarjo, Wahyu. (2005). *Membangun Kepemimpinan Diri*. Universitas Kristen Petra Surabaya. Vol. 1 No. 1 Oktober 2015.
- Riyanita. (2018). *Analisis Soft Skill Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Pendidikan IPS*. Vol. 6 No 3.
- Saifuddin Ahmad. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: KENCANA.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Subagyo, P. Joko. (2011). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Trasiito.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- _____. (2008). *Metode peneliitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode peneliitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarno. (2008). *Employability skills dan pengaruhnya terhadap penghasilan lulusan SMK Teknologi dan Industri*.

- Universitas Negeri Medan.
Tahun XXXVIII, No 1 Mei 2008.
Jurnal Kependidikan.
- Stephen P. Robbins. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Teguh, Ambar Sulistiyanti, Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman Husaini dkk. (2009). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winkel, WS, Sri Hastuti. (2007). *Bimbingan dan Konseling di Industri Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yusof, M; Mustapha, R' Mohamad, M. S; dan Bunian, S. (2014). *Measurement Model of Employability Skills Using Confirmatory Factor Analysis*. International Conference on Teaching and Learning in Higher Education (ICTLHE 2012) in conjunction with RCEE & RHED.
- Yukl Gary. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Yuwono, Ino dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.