

Analisis Pengaruh Penyerapan Angkatan Kerja Dengan Pendekatan SEM-PLS

Rulan L. Manduapessy

Jurusan Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Jembatan Bulan, Jalan Sultan Hasanuddin, Kelurahan Pasar Sentral Timika, 99910, Indonesia.

Histori Artikel:

Pengajuan: 26 September 2025

Revisi: 26 September 2025

Diterima: 27 September 2025

Keywords:

(Workforce, Fresh Graduate)

Abstract

This study aims to determine the factors that influence the absorption of fresh graduate labor force in Mimika Regency. The research method used is associative with the number of respondents in this study as many as 50 companies that employ fresh graduates. The data collection technique used a questionnaire and an analysis tool instrument, namely Partial Last Sql (PLS), obtained results that show that knowledge, skills, work motivation, and communication skills have a positive and significant effect on the achievement of fresh graduate labor force absorption in Mimika Regency.

Citations: Manduapessy, R. L. (2025). Analisis Pengaruh Penyerapan Angkatan Kerja dengan Pendekatan SEM-PLS. *Journal Of Economics and Regional Science*, 5(2), 164-178.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Angkatan Kerja *Fresh Graduate* di Kabupaten Mimika. Metode penelitian yang digunakan yaitu asosiatif dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 perusahaan yang mempekerjakan *Fresh Graduate*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan instrumen alat analisis yaitu *Partial Last Squer* (PLS), diperoleh hasil yang menunjukkan pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan kemampuan berkomunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* di Kabupaten Mimika.

Kata Kunci:

Tenaga kerja, *Fresh Graduate*

JEL Classification: J21, J24, J64

Penulis Korespondensi:

Nama Penulis : Rulan L. Manduapessy

Telpon/HP : 081240284936

Email : rulanmanduapessy01@gmail.



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting dalam menentukan masa depan seseorang karena berpengaruh pada pembentukan bakat, keahlian, sikap, karakter, dan pola pikir. Hal ini menjadi modal utama ketika seseorang memasuki dunia kerja, khususnya bagi lulusan baru atau *fresh graduate*. Lulusan baru memiliki posisi strategis dalam penyerapan tenaga kerja karena mayoritas berada pada usia produktif. Namun, tantangan yang dihadapi *fresh graduate* cukup besar, sebab perusahaan biasanya menilai dari latar belakang pendidikan, keterampilan (*skill*), pengalaman, serta kemampuan berkomunikasi. Faktor-faktor ini sangat menentukan apakah seorang lulusan baru dapat diterima dan mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawab sesuai kebutuhan perusahaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sikap, keterampilan, pengetahuan, serta *soft skill* terutama kemampuan komunikasi, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan *fresh graduate* dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu, kemampuan intelektual, adaptasi, penguasaan teknologi, serta motivasi kerja juga menjadi faktor penting. Hal ini sejalan dengan kebutuhan dunia industri pada abad ke-21 yang lebih menekankan keterampilan nonteknis untuk mendukung kompetensi teknis yang dimiliki. Berdasarkan data, jumlah lulusan perguruan tinggi di Kabupaten Mimika pada tahun 2018–2020 mencerminkan potensi besar tenaga kerja muda yang siap diserap oleh pasar kerja, namun tetap memerlukan kesiapan kompetensi agar mampu bersaing.

Tabel 1. Jumlah Lulusan *Fresh Graduate* di dua Perguruan Tinggi di Kabupaten Mimika

NO	Nama Perguruan Tinggi	Lulusan 2018/2019				Lulusan 2019/2020			
		Jumlah (Orang)	Terlacak	Bekerja	Tidak Bekerja	Jumlah	Terlacak	Bekerja	Tidak Bekerja
1.	STIE Jambatan Bulan	76	87%	96%	4%	92 Orang	79%	94%	6%
2.	Politeknik Amamapare	35	71.43%	80%	20%	49 Orang	77.55%	84.21%	15.79%

Sumber: Data Sekunder, 2025

Tabel diatas menunjukan jumlah lulusan *fresh graduate* dari dua kampus di Timika didominasi oleh STIE Jambatan Bulan. Selanjutnya pada tingkat keterserapan lulusan *fresh graduate* di dunia kerja dari jumlah lulusan terlacak pada STIE Jambatan Bulan dan Politeknik Amamapare menunjukan bahwa adanya penyerapan tenaga

kerja yang cukup besar yakni di atas 80%. Namun disisi lain terlihat pula bahwa masih terdapat lulusan *fresh graduate* dari kedua kampus tersebut yang belum mendapatkan pekerjaan yakni masih di atas 10%. Tidak terserapnya lulusan *fresh graduate* di dunia kerja tersebut tentu disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya kemampuan intelektual (pengetahuan), keterampilan (*skill*) dan kemampuan berkomunikasi yang selalu di pertimbangkan dalam dunia kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor kemampuan intelektual (pengetahuan), keterampilan (*skill*) dan kemampuan berkomunikasi berpengaruh terhadap penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* di Kabupaten Mimika.

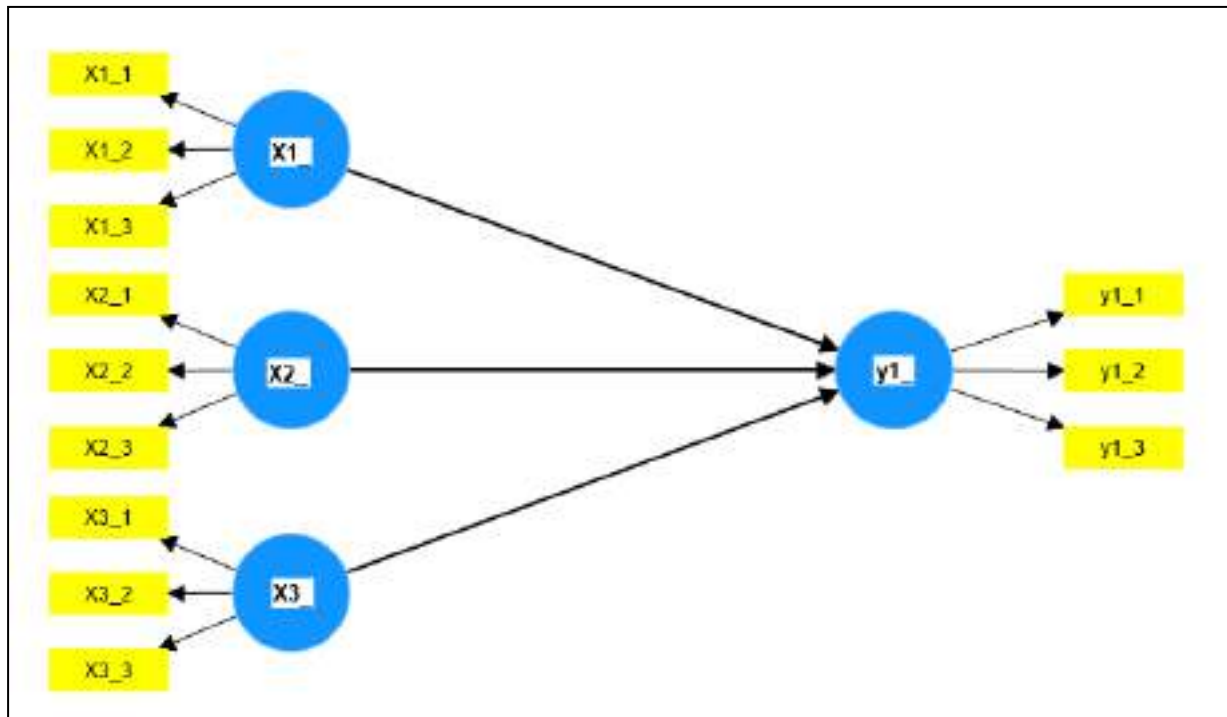
METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh angkatan kerja *fresh graduate* di Kabupaten Mimika. Karena populasi ini belum diketahui, maka dalam penentuan sampel penulis menggunakan rumus *Lemeshow* dengan hasil menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian ini 100 angkatan kerja *fresh graduate*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dengan sumber perolehan data yaitu sumber primer, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan alat analisis yang digunakan adalah SEM-PLS.

HASIL

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual (pengetahuan), keterampilan (*skill*), motivasi kerja dan kemampuan berkomunikasi terhadap penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* di Kabupaten Mimika dengan metode yang digunakan yaitu metode asosiatif untuk mengetahui pengaruh dengan alat analisis yaitu PLS-SEM.

Konseptual model dalam analisis PLS-SEM ini penulis membangun model dengan teori yang telah di bahas pada konsep teori dengan pembentukan model sebagai berikut:



Gambar 1.

Diagram Jalur Pengetahuan Lulusan, Keterampilan Lulusan, dan Kemampuan Lulusan, dan Penyerapan Angkatan Kerja *fresh graduate*

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Gambar 1 menjelaskan hubungan indikator dengan variabel latin eksogen, antara lain variabel pengetahuan lulusan (X1) terdiri dari indikator pengetahuan memecahkan masalah (X1_1), pengetahuan memahami situasi (X1_2), dan kemampuan memahami pekerjaan (X1_3). Variabel keterampilan lulusan (X2) terdiri dari indikator keterampilan kecakapan (X2_1), keterampilan ketelitian (X2_2), dan keterampilan kepercayaan diri (X2_3). Variabel kemampuan komunikasi lulusan (X3) terdiri dari kemampuan komunikasi verbal (X3_1), kemampuan komunikasi menulis (X3_2), dan kemampuan komunikasi sosial (X3_3). Sedangkan Variabel latin endogen yaitu penyerapan Angkatan kerja *fresh graduate* (Y1) terdiri dari indikator keinginan menggunakan lulusan (Y1_1), upaya menggunakan lulusan (Y1_2), dan rencana menggunakan lulusan di masa depan (Y1_3).

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas Konstruk

Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono dalam Abdillah dan Jogiyanto,

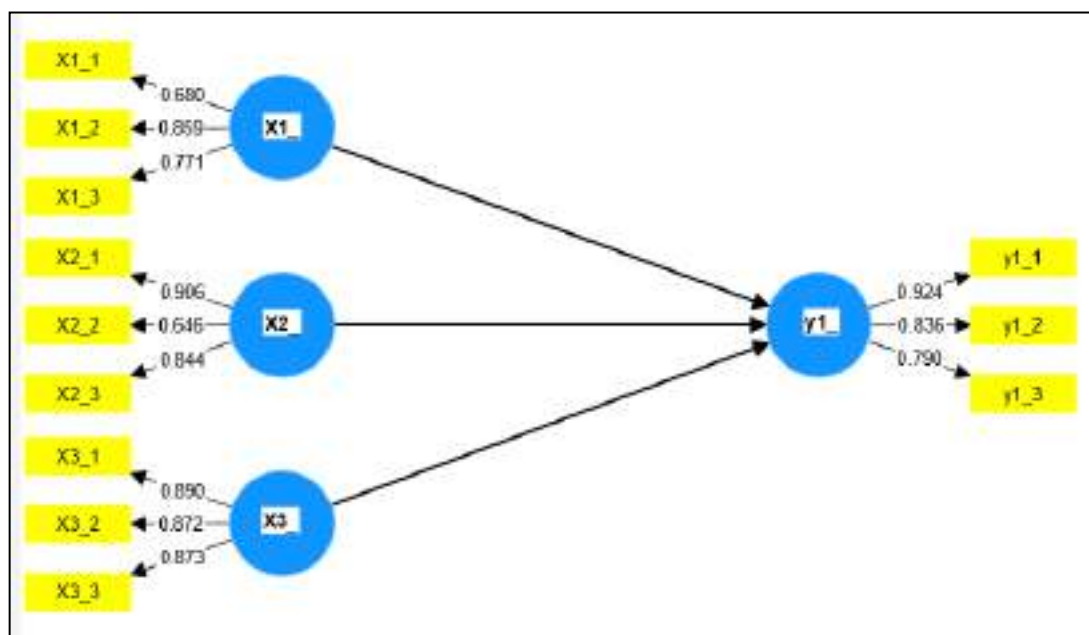
2021:194). Validitas konstruk terdiri dari *validitas konvergen* dan *validitas diskriminan*.

a) Uji validitas konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua *instrument* yang berbeda mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2021:195).

Menurut Ghazali (2015:37), *convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruknya. Indikator individu dianggap *reliabil* jika memiliki nilai *loading* faktor di atas 0,70, jika lebih kecil dari nilai *loading* faktor maka indikator di hapus.

Berikut hasil uji korelasi antara skor indikator dengan skor konstruknya:



Gambar 2.
Hubungan antara Indikator dengan Variabel
Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Hasil uji pada gambar 2, terdapat dua indikator yang nilainya lebih kecil dari nilai *loading* faktor, hal ini dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hubungan antara Skor Indikator dengan Variabel

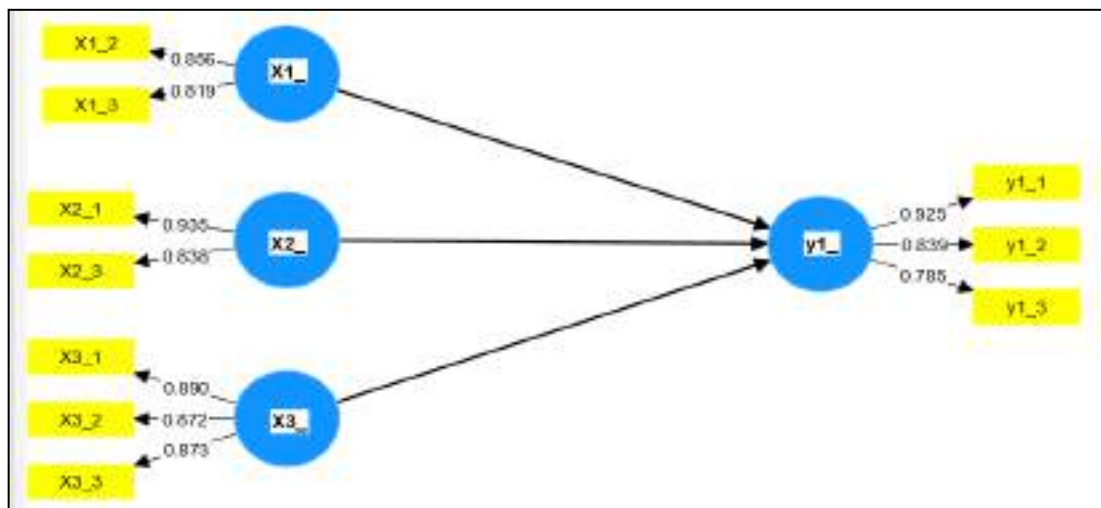
Variabel dan Indikator	X1	X2	X3	Y
X1_1	0.680			
X1_2	0.859			
X1_3	0.771			
X2_1		0.906		
X2_2		0.646		
X2_3		0.844		
X3_1			0.890	
X3_2			0.872	
X3_3			0.873	
Y1_1				0.924
Y1_2				0.836
Y1_3				0.790

X1_1 : Pengetahuan memecahkan masalah	X3_1 : Kemampuan komunikasi verbal
X1_2 : Pengetahuan mahami situasi	X3_2 : Kemampuan komunikasi menulis
X1_3 : Pengatahuan memahami pekerjaan	X3_3 : Kemampuan komunikasi sosial
X2_1 : Keterampilan kecakapan	Y1_1 : Keinginan menggunakan
X2_2 : Keterampilan ketelitian	Y1_2 : Upaya menggunakan
X2_3 : Keterampilan kepercayaan diri	Y1_3 : Rencana penggunaan masa depan

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai X1_1 dan nilai indikator X2_2 memiliki nilai *loading* faktor lebih kecil dari 0,7 maka kedua indikator tersebut dikeluarkan karena tidak memiliki nilai hubungan terhadap variabel maka dilakukan uji kembali.

Berikut hasil uji kembali keseluruhan indikator dan konstruknya:



Gambar 3.
Hasil Uji Kembali Indikator dan Kontruknya

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Gambar 3 setelah dikeluarkan indikator X1_1 dan X2_2 dan dilakukan pengujian kembali, hasil uji menunjukkan nilai keseluruhan indikator mempunyai hubungan dengan konstraknya, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hubungan antara Skor Indikator dan Skor Kontruk Setelah Dilakukan Pengujian Kembali

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1_2	0,856			
X1_3	0,819			
X2_1		0,935		
X2_3		0,838		
X3_1			0,890	
X3_2			0,872	
X3_3			0,873	
Y1_1				0,925
Y1_2				0,839
Y1_3				0,785
X1_1 : Pengetahuan memecahkan masalah		X3_2 : Kemampuan komunikasi menulis		
X1_3 : Pengatahuan memahami pekerjaan		X3_3 : Kemampuan komunikasi sosial		
X2_1 : Keterampilan kecakapan		Y1_1 : Keinginan menggunakan		
X2_3 : Keterampilan kepercayaan diri		Y1_2 : Upaya menggunakan		
X3_1 : Kemampuan komunikasi verbal		Y1_3 : Rencana penggunaan masa depan		

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa hubungan antar indikator dengan kontruknya lebih besar dari nilai loading faktor 0,70 sehingga hasil uji telah memenuhi *convergent validity* dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

b) Validitas Discriminan

Validitas diskriman berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2021:195).

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya dengan pengukuran nilai *cross loading* untuk setiap variabel lebih dari 0,70.

Berikut hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel bias silang (*cross loading*):

Tabel 4. Hasil Uji Bias Silang Antar Konstruk

Indikator dan Variabel	X1_	X2_	X3_	Y1_
X1_2	0,856	0,392	0,424	0.335
X1_3	0,819	0,466	0,318	0.302
X2_1	0,474	0,935	0,661	0.430
X2_3	0,428	0,838	0,548	0.280
X3_1	0,470	0,683	0,890	0.432
X3_2	0,353	0,647	0,872	0.295
X3_3	0,342	0,655	0,873	0.450
Y1_1	0,422	0,420	0,452	0.925
Y1_2	0,318	0,268	0,325	0.839
Y1_3	0,207	0,350	0,384	0.785
X1_1 : Pengetahuan memecahkan masalah X1_3 : Pengatahuan memahami pekerjaan X2_1 : Keterampilan kecakapan X2_3 : Keterampilan kepercayaan diri X3_1 : Kemampuan komunikasi verbal X3_2 : Kemampuan komunikasi menulis X3_3 : Kemampuan komunikasi sosial Y1_1 : Keinginan menggunakan Y1_2 : Upaya menggunakan Y1_3 : Rencana penggunaan masa depan				

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa keseluruhan korelasi antara variabel dengan indikatornya nilainya lebih besar dari 0,70 dibandingkan dengan korelasi variabel di luar dari indikator lain nilainya lebih kecil dari 0,70 terdapat *diskriminan validitas*.

b. Uji Reabilitas Konstruk

Uji Reabilitas dapat diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *Cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabil jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2015:41).

Berikut hasil *uji reabilitas konstruk* dilihat dari *tabel composite reliability* dan *Cronbach alpha*:

Tabel 5. Uji Reabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
X1	0.776	0.780	0.825
X2	0.742	0.839	0.881
X3	0.854	0.878	0.910
Y	0.810	0.850	0.888
X1 : pengetahuan lulusan X2 : keterampilan lulusan X3 : kemampuan berkomunikasi lulusan Y : penyerapan angkatan kerja <i>fresh graduate</i>			

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

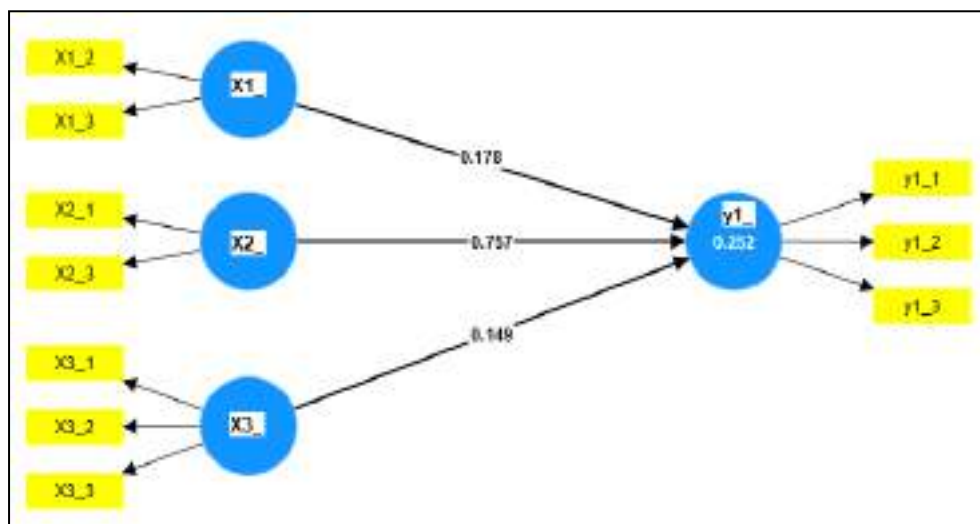
Hasil uji reliabilitas tabel 5, dengan metode *Cronbach Alpha* dengan keseluruhan variabel X dan variabel Y memiliki nilai lebih besar dari 0,70, begitu juga untuk metode *Composite Reliability* dengan nilai lebih besar dari nilai 0,70 menunjukkan keseluruhan variabel dikatakan reliabel atau variabel X1, X2, dan X3 mempunyai hubungan linier dengan variabel Y dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

a. Analisis Hubungan Variabel

Pengujian model struktural dilakukan untuk memprediksi hubungan sebab akibat (kausalitas) antar variabel atau pengujian hipotesis (Abdillah dan Jogiyanto, 2021:208). Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Nilai *R-square* 0,75 menunjukkan model kuat, Nilai *R-square* 0,50 menunjukkan model moderat, dan Nilai *R-square* 0,25 menunjukkan model lemah (Hair et al dalam Ghazali, 2015:81).

Berikut hasil analisis evaluasi model hubungan variabel pada gambar berikut:



Gambar 4.
Evaluasi Model Hubungan Variabel
Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Hasil analisis pada gambar 5.4, evaluasi model hubungan variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y dengan kategori “lemah”, dapat gambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Evaluasi Hubungan Model Hubungan Variabel Dependen dan Independen

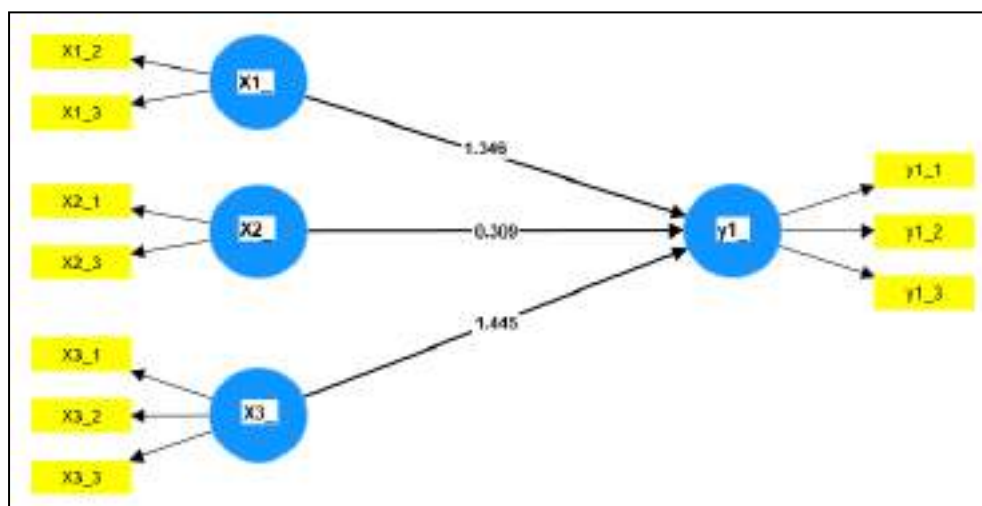
<i>Variabel</i>	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Y	0.253	0.204
Y : penyerapan angkatan kerja <i>fresh graduate</i>		

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Dari tabel 6, nilai pengaruh pengetahuan lulusan (X1), keterampilan lulusan (X2), dan kemampuan berkomunikasi lulusan (X3) terhadap penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* (Y) memberikan nilai *R-square* sebesar 0,204 dengan kategori “lemah”, dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh pengetahuan lulusan (X1), keterampilan lulusan (X2), dan kemampuan berkomunikasi lulusan (X3) terhadap penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* (Y) sebesar 20,4 persen sedangkan 79,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

b. Analisis Pengaruh Parsial Variabel

Menurut Hartono (Abdillah dan Jogiyanto, 2021:211), ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-tabel dan T-statistik. Jika nilai T-statistik lebih besar dibandingkan nilai T-tabel, berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 5 persen) maka nilai T-tabel *two tailed* adalah lebih besar sama dengan 1,96. Dengan hasil analisis sebagai berikut:



Gambar 5.
Hasil Analisis Pengaruh Variabel
Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Gambar 5, hasil analisis menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y, dijelaskan oleh nilai T-statistik lebih kecil dari nilai T-tabel dengan penjelasan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Variabel

Variebel	Original Sample (O)	T Statsitics (/O/STERR/)	Ukuran	T-Tabel	Keterangan
X1 → Y	0.205	1.346	<	1,96	Tidak Pengaruh
X2 → Y	0.072	0.309	<	1,96	
X3 → Y	0.314	1.445	<	1,96	
X1 :	pengetahuan lulusan				
X2 :	keterampilan lulusan				
X3 :	kemampuan berkomunikasi lulusan				
Y :	penyerapan angkatan kerja fresh graduate				

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Dari tabel 6, hasil analisis menunjukkan bahwa besaran koefisien parameter (original sampel) dari keseluruhan variabel X dengan Y mempunyai nilai positif dan nilai T-statistik lebih kecil

dari nilai T-tabel 1,96 dengan demikian dapat di interpretasikan bahwa variabel pengetahuan lulusan ($X1$) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* (Y), variabel keterampilan lulusan ($X2$) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* (Y), variabel kemampuan berkomunikasi lulusan ($X3$) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menggunakan instrumen alat analisis *Partial Last Squer* (PLS), diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan kemampuan berkomunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* di Kabupaten Mimika.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Penyerapan Angkatan kerja

Pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya. Indikator dari pengetahuan adalah *Expertise* (EXP) merupakan pengetahuan terkait pekerjaan seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara profesional, teknikal dan manajerial dan juga pengetahuan dalam motivasi untuk dapat memanfaatkan, memperluas, dan mendistribusikan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut terhadap orang lain.

Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang tentu saja berasal dari berbagai sumber. Berikut adalah sumber pengetahuan yaitu kepercayaan yang didasarkan dari tradisi, kebiasaan-kebiasaan dan agama, pancaindra/pengalaman, akal pikiran, dan intuisi individual. Ada 2 jenis pengetahuan yaitu pengetahuan implisit dan eksplisit. Pengetahuan implisit adalah pengetahuan yang masih tertanam dalam bentuk pengalaman seseorang dan berisi faktor-faktor yang tidak bersifat nyata seperti keyakinan pribadi, perspektif, dan prinsip sedangkan pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang telah didokumentasikan atau disimpan dalam wujud nyata berupa media atau semacamnya dan telah diartikulasikan ke dalam bahasa formal dan bisa dengan relatif mudah disebarkan secara luas.

2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Penyerapan Angkatan Kerja

Keterampilan merupakan kemampuan dasar pada manusia yang harus dilatih, diasah, dan dikembangkan terus menerus sehingga menjadi potensial dalam melakukan sesuatu. Indikator dari keterampilan ada 2 yaitu kecakapan dan kepercayaan diri. Kecakapan merupakan keterampilan seseorang yang merupakan suatu kemampuan potensial yang nyata dalam mengenal dan memahami, menganalisis, menilai serta memecahkan masalah dengan menggunakan rasio dengan cepat dan melihat hal-hal yang benar dan tidak benar sedangkan kepercayaan diri merupakan kemampuan dalam meyakinkan diri pada kemampuan yang kita miliki atau kemampuan untuk mengembangkan penilaian

positif baik untuk diri sendiri ataupun lingkungan sekitar. Empat macam keterampilan yaitu *Basic literacy skill, technical skill, interpersonal skill, problem solving*.

3. Pengaruh Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Penyerapan Angkatan Kerja

Kemampuan berkomunikasi merupakan kecakapan dan kesanggupan seseorang dalam menyampaikan pesan, gagasan, pikiran kepada orang lain dengan tujuan memahami apa yang dimaksudkan dengan baik. Manfaat keterampilan komunikasi di antaranya : komunikasi meningkatkan kebahagiaan, menjalin hubungan baik dengan orang lain, sebagai benteng diri agar tidak terisolasi dalam lingkungan masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan aplikasi SmartPLS maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh terhadap Penyerapan Angkatan Kerja *Freh Graduate*. Variabel Keterampilan berpengaruh terhadap Penyerapan Angkatan Kerja *Fresh Graduate*. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Penyerapan Angkatan Kerja *Fresh Graduate*. Selain itu, variabel Kemampuan Berkomunikasi berpengaruh terhadap Penyerapan Angkatan Kerja *Fresh Graduate*

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai yaitu bagi *fresh graduate* harus lebih menambah/mendalami pengetahuan agar mudah diserap pada dunia kerja. Bagi *fresh graduate* harus lebih banyak mengikuti pelatihan-pelatihan sehingga menambah keterampilan agar dapat terserap dalam dunia kerja. Bagi *fresh graduate* harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga mudah diserap dalam dunia kerja. *Fresh graduate* harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik agar mudah di serah dalam dunia kerja

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Vony. "Kompetensi Lulusan Sarjana Strata 1 (S1) Psikologi dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi "X"." *Calyptra* 1.1 (2013): 1-34.

Jumari. (2557). *Pengaruh Pendidikan Dan Keterampilan Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Di*

Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara (Vol. 4, Issue 1).

Haming Murdifin, Salim Basalamah. *Studi Kelayakan Investasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Hal.64-65.

Hasibuan, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.

Jumari, Jumari. *Pengaruh Pendidikan Dan Keterampilan Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara*. Diss. Universitas Mmuhammadiyah Palopo, 2022.

Mandias, R. J. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Lulusan Profesi Ners Universitas Klabat*. *Klabat Journal of Nursing*, 3(1), 47-51.

Mukarom, Zaenal. "Teori-Teori Komunikasi." (2020).

Pratiwi, Linggar. *Pengaruh Hukuman Terhadap Tingkah Laku Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2018.

Rahayu, Yunie. "Pengaruh Upah dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi Tahun 2010-2019." *Journal Development* 8.2 (2020): 114-128.

Ridwan, M., Syukri, A., & Badarussyamsi, B. (2021). *Studi Analisis Tentang Makna Pengetahuan Dan Ilmu Pengetahuan Serta Jenis Dan Sumbernya*. *Jurnal Geuthèè: Penelitian Multidisiplin*, 4(1), 31-54.

Saputri, S. N. E. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Sarjana Fresh Graduate* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

Sariroh, M. K., & Yulianto, J. E. (2018). *Hubungan efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada Universitas X Surabaya*. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 41-51.

Setiawan, M. A. "Meningkatkan Keterampilan dan Kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) Mengenai Kesadaran Serta Keselamatan Kerja di Km. Tunas Baru Sesuai dengan Solas 78" (2021).

Suhandi, S., Wiguna, W., & Quraysin, I. (2021). *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia*. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 268-283.

Soniyati, Wiwik. *Meningkatkan Kesiapan Kerja Bagi Fresh Graduate Melalui Carrer Self-Efficacy, Locud Of Control Dan Minat Kerja (Studi Kasus Fresh Graduate Fakultas*

Ekonomi Unissula Tahun 2019). Diss. Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2020.

Tohir, Hariyanto. "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Makanan Dan Minuman (Studi Kasus Warung Mobil Di Kota Makassar)*."

Undang-Undang Republik Indonesia No 13 tentang Tenaga Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tentang Jenjang Pendidikan

Undang-Undang Republik Indonesia No 25 tentang Tenaga Kerja

Vera, S., & Hambali, R. Y. A. (2021). *Aliran rasionalisme dan empirisme dalam kerangka ilmu pengetahuan*. Jurnal Penelitian Ilmu Ushuluddin, 1(2), 59-73.

Widodo, Gunawan, and Andian Ari Anggraeni. "*Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Lulusan SMK Fresh Graduate Jurusan Tata Boga Pada Bidang Food And Beverage Di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta*." Universitas Negeri Yogyakarta (2016).

Zulkarnaen. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2021, Hal.