

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN
KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS RIAU**
**(Studi Kasus Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Riau)**

Anisa Fajri Utami¹⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾, Ronelly Roesdi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : anisafajriutami060997@gmail.com

*The Effect of Hard Skill and Soft Skill on Work Readiness of Students at Faculty
of Economics and Business Riau University*
*(Case Study: Management Department's Students Faculty of Economic and
Business Riau University)*

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of Hard Skill and Soft Skill on Work Readiness on Management Department's Students Faculty of Economic and Business Riau University. The population of study was Management Department's Students of 2015 class whose registered as active students on Faculty of Economic and Business Riau University with total 308 people and the samples were 75 people, it's based on Slovin formula. Multiple linear regression with SPSS version 23 was used as methods of data analysis. The results of this study can be concluded that the Hard Skill and Soft Skill variables partially or simultaneously had a significant effect on Work Readiness.

Keyword: Hard Skill, Soft Skill, and Work Readiness.

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan pendidikan nasional yang hingga kini masih dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya tingkat relevansi, di samping masalah mutu, pemerataan, efisiensi, dan efektivitas pendidikan (Tirtarahardja, 2010). Setiap lulusan lembaga pendidikan baik formal maupun non formal akan terjun dalam masyarakat atau dunia kerja dan menghadapi dunia nyata dengan segala tuntutan dan prasyarat yang diperlukan agar dapat memainkan perannya dengan baik. Tuntutan dan prasyarat tersebut terus mengalami perkembangan seiring dengan berkembangnya tuntutan kemajuan. Oleh karena itu, pendidikan

dalam perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaannya harus senantiasa berorientasi pada lingkungan kerja yang selalu berubah.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan globalisasi secara bersama-sama telah mengakibatkan persaingan yang semakin ketat dalam penyediaan sumber daya manusia yang unggul. Untuk dapat terus mempertahankan daya saingnya, sumber daya manusia yang ada dituntut untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai atau kompetensinya, sehingga setiap orang harus mampu menjadi pembelajar sepanjang hayat. Dengan tingkat kompetensi yang tinggi, seseorang akan memiliki fleksibilitas yang tinggi pula

dalam menyikapi perubahan yang ada disekitarnya, termasuk dalam pergaulan, dalam pekerjaan, maupun dalam organisasi.

Penyediaan sumber daya manusia yang unggul dapat dimulai sejak seseorang belajar di sekolah. Universitas sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran penting dalam penyiapan lulusan sebagai tenaga kerja yang siap pakai sesuai dengan bidang dan jenjang pendidikannya. Disamping itu Universitas juga berperan dalam mempersiapkan peserta didik untuk mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Harapan tersebut ternyata belum dapat terpenuhi sebagaimana mestinya, tingkat keterampilan dan kepribadian yang dimiliki para lulusan ternyata masih lemah dalam menghadapi tantangan kehidupan yang ada.

Pengertian kesiapan memasuki dunia kerja yang diungkapkan oleh B. Hasan (2010), menyatakan bahwa kesiapan memasuki dunia kerja yaitu sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir. Sikap dan kompetensi tersebut mendukung penentuan keputusan bidang kerja yang tepat. Dalam mempersiapkan memasuki dunia kerja tentunya seseorang akan mempersiapkan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan untuk menekuni dunia kerja tersebut.

Para mahasiswa tentunya memiliki kemampuan sesuai kompetensi dan bidang masing-masing yang disebut *hard skill*. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa *hard skill* merupakan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Kemampuan ini sendiri dimiliki oleh tiap manusia, namun berbeda-beda tingkatannya. Ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis didapat melalui pembelajaran dan pengalaman. *Hard skill* juga dapat diartikan sebagai proses, prosedur, dan spesifikasi kemampuan

yang dapat diukur. Hal itu seperti kemampuan akuntansi, hukum, politik, medis, matematika, komputer, musik serta kemampuan teknis lainnya. Pada umumnya kemampuan ini didapat melalui jalur pendidikan seperti sekolah, kursus, kampus, dan bahkan beberapa didapat secara otodidak dan bakat alami.

Namun tidak cukup hanya *hard skill* saja, mahasiswa sebagai calon pekerja harus memiliki kemampuan yang disebut *soft skill*. Hal ini dikarenakan di dalam dunia kerja lebih diperlukan kerja sama dalam tim, kepemimpinan, komitmen, fleksibel, komunikasi lisan, dan lainnya.

Sementara itu, *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. *Soft skill* ini umumnya didapat dalam kehidupan sehari-hari seseorang melalui lingkungan, pergaulan, serta kebiasaan dan sifat-sifat lain selain kemampuan teknis. Kemampuan ini biasanya terbentuk melalui kehidupan sosial seseorang seperti berinteraksi dengan orang lain dan membangun jaringan/koneksi dengan orang lain. *Soft skill* ini dapat diasah di dalam sebuah organisasi, karena umumnya didalam suatu organisasi yang merupakan kumpulan orang maka otomatis akan terbentuk dan tumbuh kemampuan berinteraksi dengan orang lain dalam sebuah organisasi.

perguruan tinggi berperan penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap untuk memasuki dunia kerja, karena tujuan dari perguruan tinggi menurut UU 2 Tahun 1989, Pasal 16, Ayat (1) ; PP 30 Tahun 1990, Pasal 2, Ayat (1) adalah : (1) mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu

pengetahuan, teknologi dan kesenian. (2) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian serta mengoptimalkan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Sama halnya pada Universitas Riau yang mempunyai visi, misi dan tujuan. Visi pada perguruan tinggi ini adalah menjadi Universitas riset unggul bermartabat di bidang sains dan teknologi di kawasan asia tenggara tahun 2035. Dan di dukung dengan Misi pada perguruan tinggi Universitas Riau, yaitu: (1) Menyelenggarakan tridarma perguruan tinggi yang unggul. (2) Melaksanakan tata kelola universitas yang bermartabat. (3) Mengembangkan potensi keunggulan mahasiswa. (4) Menciptakan system informasi yang handal dan menerapkan inovasi bagi kepentingan masyarakat.

Dengan adanya Visi dan Misi tentunya pada perguruan tinggi mempunyai tujuan untuk mahasiswanya, dan pada perguruan tinggi Universitas Riau mempunyai tujuan yaitu: (1) Menghasilkan pendidikan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang unggul dibidang sains dan teknologi di asia tenggara. (2) Mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang baik. (3) Menghasilkan lulusan yang berkarakter dan berkompeten dalam pengembangan IPTEKSOR. (4) Menyediakan perencanaan, kejasama berbasis IT.

Berdasarkan Visi, Misi dan Tujuan Universitas Riau dapat dikatakan bahwa Universitas Riau akan melahirkan sumber daya manusia yang siap kerja dan dapat bermanfaat dan berkualitas didunia kerja. Di dalam Universitas Riau terdapat beberapa program studi dan salah satu program studi yang menurut peneliti menarik untuk diteliti yaitu program studi manajemen karena Menurut Yodhia, sarjana ekonomi menjadi salah satu sarjana terbanyak yang ada di Indonesia, hampir semua kampus yang ada di Indonesia memiliki

Fakultas Ekonomi. Dalam hal ini persaingan didalam dunia kerja yang terjadi pada sarjana ekonomi akan lebih ketat. Oleh karena itu, perlu ditingkatkannya *hard skill* dan *soft skill* mahasiswa manajemen Universitas Riau untuk mampu menghadapi tantangan-tantangan dalam dunia kerja di masa depan.

Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara kepada alumni manajemen dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 22 juli 2019 kepada beberapa mahasiswa alumni program studi manajemen diantaranya Deryva umar, Ravi hartindra, dan Nova dewi safitri (angkatan 2014) yang masing-masing menerangkan bahwa kesiapan kerja yang harus dimiliki tidak hanya sebatas kesiapan mental dan fisik tetapi juga dengan ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh dibangu kuliah. Dalam hal ini ilmu pengetahuan yang dimaksud termasuk dalam kategori *hard skill* atau kemampuan teknis. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 22 juli 2019 Deryva umar, Ravi hartindra, dan Nova dewi safitri (angkatan 2014) yang menerangkan bahwa tidak hanya ilmu pengetahuan tetapi ketrampilan ataupun *skill* juga diperlukan untuk menyeimbangi kesiapan menghadapi dunia kerja dan mereka membuktikan dengan adanya *skill* yang dimiliki dapat menjadi modal mereka untuk membuka usaha seperti yang dilakukan oleh Deryva umar dengan *skill* yang dimilikinya dia dapat membuka usaha hijab yang diberi nama @mollamolla.id.

TELAAH PUSTAKA

Kesiapan Kerja

Menurut Firdaus (2012). “Kesiapan Kerja adalah suatu proses untuk mencapai suatu tujuan yang melibatkan pengembangan kerja peserta didik yang meliputi sikap, nilai, pengetahuan dan keterampilan”. Jamies Drever dalam Slameto (2010)

menyatakan kesiapan (*readiness*) adalah *preparedness to respond or react* diartikan sebagai kesediaan untuk memberi respon atau bereaksi. Kesediaan itu timbul dari dalam diri seseorang dan juga berhubungan dengan kematangan karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), definisi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Robert H. Meier dan Diene J. Atkins (2004) mendefinisikan kesiapan kerja adalah *the preparation of physical mental, and other vocational resources for entry into competitive employment* atau dapat diartikan persiapan fisik mental, dan lainya sumber daya kejuruan untuk masuk ke lapangan kerja yang kompetitif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan/kedewasaan seseorang untuk terjun ke dunia kerja untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif dengan kemampuan, ketrampilan, bakat individu dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya dengan diimbangi dengan bekal pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental, MirnaUlfaNi'mah (2017).

Hard skill

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Menurut Syawal (2010). *hard skill* yaitu berorientasi mengembangkan *intelligence quotient* (IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya (Syawal, 2009).

Hard skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis (Alam, 2012).

Soft Skill

Menurut Depdikbud dikutip dalam jurnal Linda Azmy Azizi, *soft skill* yaitu tingkah laku, sikap, dapat beradaptasi, dapat bekerja dalam team.

Sedangkan Menurut Faizal Alam Islami, *soft skill* adalah Ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal.

Konsep tentang *soft skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Secara garis besar *soft skill* bisa digolongkan ke dalam dua kategori : *intrapersonal* dan *interpersonal skill*. *Intrapersonal skill* mencakup : kesadaran diri (percaya diri, penilaian diri, sifat & preferensi, kesadaran emosional) keterampilan diri dan (perbaikan, kontrol diri, kepercayaan, kelayakan, manajemen waktu, proaktif, hati nurani). Sedangkan *interpersonal skill* mencakup kepedulian sosial (mengembangkan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati dan keterampilan sosial) serta kepemimpinan (pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerjasama, kerja tim, sinergi)

Hipotesis

H1: Diduga *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa

- H2: Diduga *Hard skill* berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.
- H3: Diduga *Soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun jumlah mahasiswa/wi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau angkatan 2015 yang terdaftar sebagai mahasiswa aktif berjumlah 308 orang. Populasi dari penelitian ini adalah sebagian mahasiswa/wi yang dipilih secara acak. Karena jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 308 maka peneliti menggunakan metode *simple random sampling*, dimana pemilihan elemen populasi dilakukan sedemikian rupa, sehingga setiap elemen tersebut mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih. Dengan kata lain dalam penelitian ini memakai metode jumlah sampel yang didapat dari menggunakan rumus slovin, yaitu sebanyak 75,49 dibulatkan menjadi 75 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1. Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Baik dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang telah ada, seperti buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu suatu teknik pengambilan data dengan menyusun daftar-daftar pertanyaan yang singkat dan jelas,

dan mudah dimengerti oleh pihak responden (sampel yang dipilih) sesuai dengan kebutuhan penulis.

2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
3. Observasi, yaitu teknik yang dilakukan dengan pengamatan baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembaran pengamatan, panduan pengamatan dan lainnya.
4. Studi Pustaka, terdiri dari buku-buku penunjang, jurnal-jurnal penelitian bidang SDM.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	22	29,3 %
2	Perempuan	53	70,7 %
Jumlah		75	100 %

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari Tabel 1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang atau 70,7% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 29,3%.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	19-22 Tahun	59	78,7 %
2	23-26 Tahun	16	21,3 %
Jumlah		75	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Dilihat dari Tabel 2 diketahui bahwa responden berusia 19-22 Tahun

sebanyak 59 orang atau 78,7% dan responden berusia 23-26 tahun sebanyak 16 orang atau 21,3%.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Konsentrasi

No	Konsentrasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	MSDM	35	46,7 %
2	MO	11	14,6 %
3	MK	9	12 %
4	MP	20	26,7 %
Jumlah		75	100 %

Sumber :Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa responden yang berkonsentrasi MSDM sebanyak 35 orang atau 46,7%, responden berkonsentrasi MO sebanyak 11 orang atau 14,6%, responden berkonsentrasi MK sebanyak 9 orang atau 12% dan responden berkonsentrasi MP sebanyak 20 orang atau 26,7%.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item – item pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi. Jika r hitung \geq r tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 75 - 2 = 73 = 0,227$. diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $>$ r tabel (0,227). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid. Berikut adalah tabel pengujian validitas:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kesiapan Kerja	KK1	0,430	0,227	Valid
	KK2	0,640	0,227	Valid
	KK3	0,642	0,227	Valid
	KK4	0,557	0,227	Valid
Hard Skill	HS1	0,738	0,227	Valid
	HS2	0,774	0,227	Valid
	HS3	0,809	0,227	Valid
	HS4	0,815	0,227	Valid
	HS5	0,783	0,227	Valid
	HS6	0,699	0,227	Valid
Soft Skill	SS1	0,723	0,227	Valid
	SS2	0,716	0,227	Valid
	SS3	0,691	0,227	Valid
	SS4	0,541	0,227	Valid
	SS5	0,603	0,227	Valid

Sumber :Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 75 maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kesiapan Kerja	0,764	0,6	Reliabel
Hard Skill	0,917	0,6	Reliabel
Soft Skill	0,845	0,6	Reliabel

Sumber :Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diperlihatkan bahwa hasil pengujian nilai Reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{ab}	Std. Deviation	1.32443072
Most Extreme	Absolute	.064
Differences	Positive	.064
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber :Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 6 uji Kolmogorov Smirnov di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolerasi dilakukan dengan uji *coefficients*, dilihat dari nilai VIF (*Variance-inflating factor*). Jika nilai VIF < 10 , tingkat kolineritas dapat ditoleransi. Uji Multikolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolerasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Uji Multikolerasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Jika nilai VIF lebih kecil daripada 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Hard Skill	.750	1.334
	Soft Skill	.750	1.334

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber :Data Olahan, 2020

Dari tabel di atas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance $> 0,10$. Artinya, model regresi ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.580	.470		1.234	.221
	Hard Skill	.030	.021	.193	1.440	.154
	Soft Skill	-.008	.026	-.043	-.322	.748

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber :Data Olahan, 2020

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan uji Glejser pada tabel *coefficient*, dilihat dari nilai signifikansi. Jika tingkat sig $> 0,05$ maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi.

Dari uji glejser di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel independen terhadap absolut residual sebesar 0,154 dan 0,748 yang lebih besar dari 0,05. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.412	.860		5.134	.000
1 Hard Skill	.341	.038	.682	8.869	.000
Soft Skill	.144	.047	.234	3.042	.003

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan Regresi Berganda :

$$Y = 4,412 + 0,341X_1 + 0,144 X_2 + e$$

Arti angka dalam persamaan di atas :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,412. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kesiapan kerja sebesar 4,412.
2. Nilai koefisien regresi variabel hard skill sebesar 0,341. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan *hard skill* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,341 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* sebesar 0,144. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan *soft skill* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,144 dan sebaliknya dengan asumsi

variabel lain tetap.

4. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.412	.860		5.134	.000
Hard Skill	.341	.038	.682	8.869	.000
Soft Skill	.144	.047	.234	3.042	.003

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 75 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 72 : 0,025 \\ &= 1,993 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Nilai t tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 1,993. Dengan demikian maka diperoleh hasil masing-masing pengujian sebagai berikut:

1. *Hard skill*. Diketahui t hitung (8,869) > t tabel (1,993) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel *hard skill* berpengaruh signifikan kesiapan kerja.
2. *Soft skill*. Diketahui t hitung (3,042) > t tabel (1,993) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya variabel *soft skill* berpengaruh signifikan kesiapan kerja.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 11 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276.382	2	138.191	76.652	.000 ^b
Residual	129.805	72	1.803		
Total	406.186	74			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

Sumber : Data Olahan, 2020

Diketahui F hitung sebesar 76,652 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 75 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 72 ; 2 \\ &= 3,124\end{aligned}$$

Keterangan :

- n : jumlah sampel
- k : jumlah variable bebas
- 1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (76,652) > F tabel (3,124) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel *hard skill* dan *soft skill* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,680. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel *hard skill* dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 68%. Sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Ini menunjukkan bahwa *hard skill*

mempunyai peran dalam mempengaruhi kesiapan kerja untuk para mahasiswa.

Hard skill memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan untuk bekal dalam dunia kerja. Maksud dari peran tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan *hard skill* yang dia miliki. Mirna Ulfa Ni'mah (2017) mengatakan kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan/kedewasaan seseorang untuk terjun ke dunia kerja untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif dengan kemampuan, keterampilan, bakat individu dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya dengan diimbangi dengan bekal pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental.

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* mempunyai peran dalam mempengaruhi kesiapan kerja untuk para mahasiswa.

Soft skill merupakan faktor penting yang harus dimiliki mahasiswa agar mahasiswa memiliki kesiapan kerja. Robert H. Meier dan Diene J. Atkins (2004) mengatakan kesiapan kerja adalah *the preparation of physical mental, and other vocational resources for entry into competitive employment* atau dapat diartikan persiapan fisik mental, dan lainnya sumber daya kejuruan untuk masuk ke lapangan kerja yang kompetitif.

Perlunya kemampuan *soft skills* juga diperkuat oleh hasil survei yang dilakukan *National Association of Colleges and Employers (NACE)* tahun 2002 di Amerika Serikat yang dikutip oleh Elfindri (2010), diperoleh kesimpulan bahwa Indeks Prestasi (IP) hanyalah nomor 17 dari 20 kualitas yang dianggap penting dari seorang lulusan

universitas. Kualitas yang berada diperingkat atas justru hal-hal yang kadang dianggap sekedar basa-basi ketika tertulis diiklan lowongan pekerjaan. Misalnya kemampuan komunikasi, integritas dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain.

Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya bahwa variabel *hard skill* dan *soft skill* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hardi (2010), *soft skill* merujuk kepada indikator seperti kreativitas, sensitifitas, intuisi yang lebih terarah pada kualitas personal yang berada di balik perilaku seseorang. Lebih lanjut, Syawal (2010) menjelaskan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya. Menurut Syawal (2010), *hard skill* merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja biasanya lebih ditentukan oleh *soft skill*nya yang baik. Perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skill*nya lebih rendah. Alasannya adalah memberikan pelatihan ketrampilan jauh lebih mudah dari pada pembentukan karakter.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. *Hard skill* dan *soft skill* bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau angkatan 2015.

2. *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Untuk itu, perlu diperhatikan beberapa indikator yang masih belum baik seperti pemahaman verbal, kecepatan daya tanggap, penalaran dan pengaplikasian ilmu.
3. *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Untuk itu, perlu diperhatikan beberapa indikator yang masih belum baik seperti kemampuan berkomunikasi, *team work*, dan adaptasi.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau diharapkan dapat meningkatkan materi pembelajaran maupun praktikum dalam hal *hard skill* maupun *soft skill* yang diberikan kepada mahasiswa. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel lain yang belum digunakan dan mendapatkan hasil yang lebih variatif pada mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Aly. 2017. Pengembangan Pembelajaran Karakter Berbasis Soft Skills di Perguruan Tinggi.
- Alam. 2012. Analisa Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga

- Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT.BUMIPUTERA Wilayah Semarang". Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomik dan Bisnis.
- Azizi, Linda Azmy. 2015. Profil Kompetensi Hard skill dan Kompetensi Soft Skill Siswa Jurusan Tata Boga Di SMKN 3 Magelang Dalam Praktik Industri di Hotel.
- Azwar, Saefuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Depdiknas. 2002. Konsep Pendidikan Berorientasi Kecakapan Hidup. Jakarta: Depdiknas.
- _____. 2004. Pedoman Pengembangan Sekolah Standar Nasional. Jakarta: Depdiknas.
- _____. 2006. Permendiknas No 22 Tahun 2006 Tentang Standar Isi. Jakarta : Depdiknas.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2013. *Dasar-dasar Organisasi*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Elfindri, dkk. 2011. *Soft Skills Untuk Pendidik*. Jakarta: Baduose Media.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firdaus, Zamzam Zawawi. 2012. Pengaruh Unit Produksi, Prakerin dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi (Nomor 3 Volume 2)*.
- Fitriyanto, Agus. 2006. *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarisme dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardi. 2010. Kontribusi Soft Skill Dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan. *Jurnal STIE Vol.3 No.5*. 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta.
- Iskandar, Tegar Azizul Hakim. 2014. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kecenderungan Keinginan Pemilihan Bidang Kerja Melalui Kepercayaan Diri Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember).
- Islami, Faizal Alam. 2012. Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang).
- Kaswan. 2016. *101 Soft Skills untuk Mencapai Puncak Kinerja dan Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Kemendikbud, 2016 Permendiknas No 20 Tahun 2016 Tentang Standar Kompetensi Lulusan, Jakarta : Kemendikbud.

- Kharisma, Febry Andika. 2018. Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam organisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi pendidikan teknik informatika dan *computer* Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- LaFrance J. & Calhoun D.W. 2012. Student Perceptions Of Wikipedia As A Learning Tool For Educational Leaders. Version 1.5 NCPEA Publications.
- Mahmudi, Pradayu. Pengaruh Aktifitas Organisasi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Pengurus BEM Universitas Riau Kabinet Inspirasi Periode 2016-2017).
- Mamuama, Amelia B. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.
- Meinarta, Wayan Oka. 2014. Studi Komparatif Prestasi Belajar Mahasiswa yang Aktif dan Tidak Aktif dalam Organisasi Kemahasiswaan FEB UNDIKSHA.
- Muqowim. 2012. *Pengembangan Soft Skill Guru*. Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.
- Ni'mah, Mirna ulfa. 2017. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UIN Walisongo Semarang (Studi Pada Mahasiswa Prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang Angkatan 2013).
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan. 2011. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, Achmad S. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saputri, Septa Aristiani. 2013. Hubungan Religiusitas dan Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Santri Kelas VIII Pondok Pesantren Tahfidzul Quran Ibnu Abbas Klaten.
- Sailah, Illah. 2008. Pengembangan Soft Skill di Perguruan Tinggi. Bogor: Direktorat jenderal Pendidikan Tinggi.
- Santoso, Singgih. Latihan SPSS Statistisk. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sharma. A. 2009. Importance of Soft Skill Development Education.
- Sinarwati, Ni Kadek, 2014. Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi Vol.3 nomor 2 Juni 2014*.
- Slameto. 2010. Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi. Jakarta: Rineka Cipta
- Sofyan, Herminanto. 1992. *Kesiapan Kerja Siswa STM di Jawa. Laporan Penelitian*. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarni, Murti. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunyoto. 2013. Buku Ajar Statistik Kesehatan Paramatrik, Non Paramatik, Validitas & Reabilitas. Yogyakarta: CAPS.
- Suranto. 2018. Pengalaman Berorganisasi Dalam Membentuk Sosft Skill Mahasiswa.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tirtarahardja. 2010. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Walimah. 2016. Analisis Tentang Manfaat Keikutsertaan Mahasiswa Dalam Organisasi Kemahasiswaan (Studi Pengurus BEM Universitas Riau Periode 2014-2015).
- Warsito, B. 2008. *Teknologi Pembelajaran, Landasan dan Aplikasi*. Jakarta: Renika Cipta.
- Widayanti, Rahayu. 2010. Pengaruh Hard skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Vol 3 No 2*.
- Yunindra Widyatmoko. 2014. Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.