

Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* dan Motivasi pada Kesiapan Kerja Mahasiswa sebagai Generasi Z dalam Menghadapi Era Digital

Oleh:

Riyanti Maulidiyah,

Hasan Ubaidillah selaku Dosen Pembimbing

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oktober, 2023

Pendahuluan

Dewasa ini teknologi menjadi serba menggunakan elektronik. Serba menggunakan elektronik dalam hal ini dinamakan era digital. Era digital menjadi era yang memberikan dampak besar pada dunia karena teknologi yang semakin canggih, sehingga membentuk berbagai macam teknologi digital baru. Sumber daya manusia menjadi lebih bermutu dengan adanya perubahan zaman menjadi era digital, karena perubahan menuntut manusia untuk mengikuti perkembangan. Salah satu yang mendapatkan dampak dari perkembangan zaman adalah mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2019 di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sebagai generasi Z sekaligus tokoh utama dari perkembangan zaman di masa depan.

Soft Skill



Soft skill merupakan keterampilan dan kemampuan yang lahir dari dalam diri manusia dan dapat diterapkan selain pada lingkungan formal juga dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari. Meliputi keterampilan kepemimpinan, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional dan aspek lainnya [7].

Hard Skill



Hard skill merupakan kemampuan teknis dan akademis yang bisa didapatkan dari pendidikan formal seperti sekolah, kuliah dan pelatihan. *Hard skill* penting untuk dimiliki mahasiswa dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang tertentu [6].

Pendahuluan

Motivasi



Dengan memiliki motivasi akan membuat mahasiswa memiliki semangat dalam melakukan dan mencapai tujuan [8]. Tanpa disadari motivasi dapat membantu mahasiswa dalam memiliki kesiapan kerja. Mahasiswa dapat dengan giat mempelajari sesuatu dan mengasah kemampuan jika didasari dengan motivasi sebagai penunjang kesiapan kerja.

Kesiapan Kerja



Kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan mahasiswa yang hendak memasuki dunia kerja setelah lulus kuliah tanpa pelatihan yang lama [5]. Kondisi tersebut meliputi kematangan fisik, mental maupun pengalaman yang sudah dimiliki mahasiswa sebagai dasar kesiapan kerja.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

1. Apakah *soft skill* berpengaruh pada kesiapa kerja mahasiswa?
2. Apakah *hard skill* berpengaruh pada kesiapa kerja mahasiswa?
3. Apakah motivasi berpengaruh pada kesiapa kerja mahasiswa?
4. Apakah *soft skill*, *hard skill* dan motivasi berpengaruh secara simultan pada kesiapa kerja mahasiswa?

Kategori SDGs

Kategori penelitian ini berdasarkan kategori SDGs (*Sustainable Development Goals*) telah sesuai dan masuk dalam kategori indikator delapan yakni meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa sebagai generasi Z dapat menjadi tenaga kerja yang optimal melalui kompetensi *soft skill* dan *hard skill* serta dorongan dari motivasi yang dimiliki.

Metode



Pendekatan penelitian
Metode kuantitatif



Data primer didapatkan dengan menyebarkan
angket atau kuesioner



Lokasi penelitian terletak di
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo



Teknik analisis:

- Uji validitas,
- Uji reliabilitas
- Analisis regresi linear berganda



- Mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2019 sebagai generasi Z
- Jumlah sampel sebanyak 80 mahasiswa sebagai responden



Pengujian data menggunakan software
SPSS (*Statistical Program or Social Science*)

Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil dari penelitian ini, diharapkan mahasiswa dapat mengetahui terkait pengetahuan *soft skill*, *hard skill* dan motivasi yang harus ditingkatkan untuk kesiapan kerja pada era digital. Diharapkan juga dapat membantu mahasiswa untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan sumber daya yang lebih bermutu serta membantu tercapainya tujuan penelitian ini.

Hasil

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Soft Skill (X1)	0.907	0.60	Reliabel
Hard Skill (X2)	0.923	0.60	Reliabel
Motivasi (X3)	0.910	0.60	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0.953	0.60	Reliabel

Tabel 5.2 Uji reliabilitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 26 (2023)

Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik *Chronbach Alpha* dengan ketentuan jika nilai *Chronbach alpha* > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliable. Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *soft skill* 0.907, *hard skill* 0.923, motivasi 0.910, dan kesiapan kerja 0.953. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan variabel berdasarkan uji regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e_1$$

$$Y = 0.663 + 0.301 X_1 + 0.293 X_2 + 0.382 X_3 + e_1$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

•Konstanta (a)

Nilai konstanta positif sebesar 0.663. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas seperti Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi, nilai variabel terikat yaitu Kesiapan Kerja tetap konstan sebesar 0.663.

•Soft Skill

Nilai koefisien antara variabel Soft Skill dan Kesiapan Kerja adalah positif sebesar 0.301. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel Soft Skill meningkat satu satuan, variabel Kesiapan Kerja juga meningkat sebesar 0.301.

• Hard Skill

Nilai koefisien antara variabel Hard Skill dan Kesiapan Kerja adalah positif sebesar 0.293. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel Hard Skill meningkat satu satuan, variabel Kesiapan Kerja juga meningkat sebesar 0.293.

• Motivasi

Nilai koefisien antara variabel Motivasi dan Kesiapan Kerja adalah positif sebesar 0.382. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel Motivasi meningkat satu satuan, variabel Kesiapan Kerja juga meningkat sebesar 0.382.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.663	.591		1.122	.265
	Soft Skill	.301	.072	.291	4.162	.000
	Hard Skill	.293	.068	.316	4.305	.000
	Motivasi	.382	.066	.391	5.822	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Gambar 5.7 Uji regresi linier berganda
Sumber: Data diolah SPSS versi 26 (2023)

Hasil

Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.663	.591		1.122	.265
	Soft Skill	.301	.072	.291	4.162	.000
	Hard Skill	.293	.068	.316	4.305	.000
	Motivasi	.382	.066	.391	5.822	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Gambar 5.8 Uji parsial (Uji-T)

Sumber: Data diolah SPSS versi 26 (2023)

Pada hasil uji parsial (T) menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar $K=3$ dan $df_2=n-k-1$ ($100-3-1=96$) sehingga memperoleh t tabel 1.984 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

•*Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Variabel *soft skill* memiliki nilai t-hitung sebesar 4.162 (>1.984) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

•*Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Variabel *hard skill* memiliki nilai t-hitung sebesar 4.305 (>1.984) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

•Motivasi terhadap Kesiapan Kerja

Variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 5.822 (>1.984) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil

Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.030	3	325.010	229.739	.000 ^b
	Residual	135.810	96	1.415		
	Total	1110.840	99			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

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

Gambar 5.9 Uji simultan (Uji-F)
Sumber: Data diolah SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F-hitung sebesar 229.739 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *soft skill*, *hard skill* dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pembahasan

- Berdasarkan hasil yang diolah menggunakan SPSS versi 26 diketahui bahwa variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja memiliki hubungan yang signifikan, sehingga H1 dapat diterima. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *soft skill* terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan [5].
- Nilai pada tiap masing-masing indikator pada kuesioner memberikan hasil bahwa X1.4 memiliki nilai tertinggi yang dimana berisi tentang kreativitas atau inovasi. Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo menyetujui bahwa keterampilan yang paling banyak dibutuhkan untuk kesiapan kerja adalah dengan memiliki kreativitas dalam menciptakan inovasi baru dan dapat memanfaatkan masalah menjadi peluang.
- Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Yulianti dan Khafid dalam penelitian (Novia Lucas Cahyadi Lie, 2017) menjelaskan bahwa individu dapat meningkatkan kerja dilihat dari tingkat kematangan kemampuan, apabila kemampuan *soft skill* yang dimiliki tinggi maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja dan sebaliknya, apabila kemampuan *soft skill* yang dimiliki rendah maka akan semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja. Individu yang dimaksud merupakan mahasiswa sebagai calon pekerja di masa depan yang sedang meningkatkan kemampuan *soft skill* di dalam diri.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Pembahasan

- Berdasarkan hasil yang diolah menggunakan SPSS diketahui bahwa variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja memiliki hubungan yang signifikan, sehingga H2 dapat diterima. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *hard skill* terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan [18].
- Nilai pada tiap masing-masing indikator pada kuesioner memberikan hasil bahwa X2.3 memiliki nilai tertinggi yang dimana berisi tentang keterampilan dalam menggunakan teknologi. Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo menyetujui bahwa *hard skill* yang harus dimiliki untuk kesiapan kerja adalah dengan mengasah keterampilan dalam menggunakan teknologi untuk mengakses dan mengelola data.
- Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Robin yang dialih bahasa oleh Benyamin Molan (2014) bahwasannya *hard skill* sebagai kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berfikir, menalar dan memecahkan masalah dalam mendukung kesiapan kerja calon pekerja. Calon pekerja dalam hal ini adalah mahasiswa sebagai generasi Z yang akan menghadapi tantangan dan peluang di era digital.

Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Pembahasan

- Berdasarkan hasil yang diolah menggunakan SPSS diketahui bahwa variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja memiliki hubungan yang signifikan, sehingga H3 dapat diterima. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa motivasi terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan [12].
- Nilai pada tiap masing-masing indikator pada kuesioner memberikan hasil bahwa X3.4 memiliki nilai tertinggi yang dimana berisi tentang kebutuhan fisiologis. Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo menyetujui bahwa sebagai bentuk kesiapan kerja harus memiliki motivasi yang dapat mendukung seseorang untuk bekerja. Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo menyetujui dengan memiliki kebutuhan fisiologis seperti makan, pakaian dan tempat tinggal yang harus dapat terpenuhi sehingga seseorang ingin bekerja.
- Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut *Theory of Planned Behavior* dengan adanya faktor intensi atau dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh dan akan membentuk perilaku mahasiswa untuk siap bekerja [12]

Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Secara parsial variabel *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
- Secara parsial variabel *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
- Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
- Secara simultan variabel *soft skill*, *hard skill* dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja

Referensi

- M. M. M. S. e. a. A. Suruwaky, “Peningkatan Hard Skill Sistem Informasi Digital Perikanan Tangkap di Era Digital 4.0,” Buletin SWIMP, vol. 1, no. 01, pp. 008-013, 2021.
- K. P. Asriandi, “KOMPETENSI GENERASI Z DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0,” Journal of Management & Business, vol. 3, no. 3, pp. 184-200, 2020.
- R. F. H. L. L. Hastini, “Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia?,” Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA), vol. 10, no. 1, pp. 12-28, 2020.
- R. S. R. A. e. a. A. Pertiwi, “Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital Amalia,” Aulad: Journal on Early Childhood, vol. 4, no. 3, pp. 107-115, 2021.
- M. Mardin, “Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah Iain Palopo,” p. 109, 2021.
- A. F. L. E. e. a. F. Hamdani, “Pentingnya Pengembangan Soft Skills Generasi Milenial dalam Menghadapi Tantangan Pasca Pandemi Covid-19,” Indonesia Berdaya, vol. 3, no. 3, pp. 485-494, 2022.
- S. Siswati, “PENGEMBANGAN SOFT SKILLS DALAM KURIKULUM UNTUK MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0,” Edukasi: Jurnal Pendidikan, vol. 17, no. 2, p. 264, 2019.
- D. M. B. B. D. Deswarta, “Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19,” Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), vol. 4, no. 1, pp. 364-372, 2023.
- A. A. N. Afif, “KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI DI ERA DIGITAL: CUKUPKAH HANYA HARD SKILLS?,” KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi, vol. 14, no. 1, pp. 50-62, 2022.

Referensi

- O. N. G. L. Y. Ratulea, “PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA AKHIR JURUSAN MANAJEMEN FEB UNSRAT MANADO,” Jurnal EMBA, vol. 10, no. 1, pp. 172-183, 2022.
- A. Suarjana, “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi,” Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, vol. 18, no. 2, pp. 125-137, 2022.
- A. Y. I. Wahyuningsih, “Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja,” Economic Education Analysis Journal, vol. 9, no. 2, pp. 532-551, 2020.
- W. R. A. Mutoharoh, “Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja,” Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 12, no. 1, p. 38, 2019.
- T. A. K. W. S. Hanifah, “Analisis Bibliometrik Dalam Mencari Research Gap Menggunakan Aplikasi VOSviewer Dan Aplikasi Publish or Perish,” Journal of Innovation Research and Knowledge, vol. 2, no. 7, pp. 2713-2728, 2022.
- B. N. A. Wibowo, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Stmik Sinar Nusantara Surakarta,” Jurnal Ilmiah Edunomika, vol. 5, no. 02, p. 881, 2021.
- C. W. C. B. Kartawinata, “Pengaruh Personal Interest Dan Self Control Terhadap Minat Investasi Pada Mahasiswa Generasi Z Di Bandung,” Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan, vol. 4, no. 1, pp. 426-432, 2021.
- J. D. Ayaturrahman, “PENGARUH SOFT SKILLS TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI DI YOGYAKARTA PADA ERA INDUSTRI 4.0,” 2022.
- A. Suarjana, “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi,” Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, vol. 18, no. 2, pp. 125-137, 2022.

