

Riyanti Maulidiyah

192010200267 Bab 1-5

by

Submission date: 20-Oct-2023 06:00AM (UTC+0530)

Submission ID: 2199726527

File name: Riyanti_Maulidiyah_192010200267_Bab_1-5.docx (201.85K)

Word count: 6396

Character count: 40608

The Influence of Soft Skills, Hard Skills and Motivation on Student Work Readiness as the Z Generation to Face the Digital Era

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

Riyanti Maulidiyah¹⁾, Hasan Ubaidillah ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. This research aims to determine the result of the influence of soft skills, hard skill and motivation on student's work readiness as generation Z in facing the digital era. The use of this method in research is a quantitative method with an influencing type of associative research, namely from three independent variables to one dependent variable. The source of data collection uses primary data obtained by distributing questionnaires to respondents via google form. Primary data management is carried out using soft skills, hard skills and motivation simultaneously influence work readiness in the context that has been studied.

Keywords – Soft Skills; Hard Skills; Motivation, Work Readiness

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hasil dari pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi pada kesiapan kerja mahasiswa sebagai generasi Z dalam menghadapi era digital. Penggunaan metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bersifat mempengaruhi yaitu dari tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Sumber pengumpulan data menggunakan jenis data primer yang didapatkan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden melalui google form. Pengelolaan data primer dilakukan menggunakan software SPSS (Statistical Program or Social Science). Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel soft skill, hard skill dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja dari konteks yang telah diteliti.

Kata Kunci – Soft Skill; Hard Skill; Motivasi; Kesiapan Kerja

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi ke arah serba digital saat ini semakin pesat. Teknologi mampu mewujudkan sebagian besar kebutuhan manusia. Saat ini teknologi menjadi serba menggunakan elektronik. Serba menggunakan elektronik dalam hal ini dinamakan era digital. Era digital menyebabkan manusia untuk menggunakanannya secara terus-menerus sebagai gaya hidup dan teknologi sebagai perantara utamanya. Tugas dan pekerjaan manusia sehari-hari dapat dipermudah dengan menggunakan teknologi [1]. Fasilitas yang memadai dari teknologi menjadi perantara manusia dalam menggapai era yang lebih maju yakni era digital. Era digital menjadi era yang memberikan dampak besar pada dunia karena teknologi yang semakin canggih, sehingga membentuk berbagai macam teknologi digital baru [2]. 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.

Generasi Z lahir pada tahun 1997 sampai 2012 setelah generasi milenial [3]. Generasi Z lahir saat teknologi mengalami kemajuan, sehingga bagi generasi Z teknologi bukan hanya inovasi baru melainkan sesuatu yang harus ada. Memasuki era digital ibarat pisau bermata dua, tajam namun memiliki sisi positif dan negatif [4]. Banyak peluang yang dapat diambil seperti mempermudah mahasiswa dalam menggali pengetahuan dan mengembangkan kemampuan, namun juga memiliki tantangan seperti dapat menjerumuskan mahasiswa apabila tidak teliti dalam memanfaatkannya. Tantangan inilah yang hendak dihadapi mahasiswa pada kesiapan kerja di era digital.

Kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan mahasiswa yang hendak masuki 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. Kesiapan kerja perlu untuk dimiliki mahasiswa karena menjadikan mahasiswa memiliki daya saing yang kuat agar dapat mensejajarkan diri dengan orang lain yang memiliki kemampuan lebih baik. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan *Soft Skill* dan keterampilan *Hard Skill*. Hal itu dapat dilakukan apabila didorong oleh kemampuan diri sendiri untuk menggapainya dan dorongan tersebut disebut motivasi.

Hard skill merupakan keterampilan 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]. Suatu pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target apabila sudah menguasainya. Mahasiswa dapat mengembangkan *hard skill* selain dari pendidikan formal juga bisa didapat dengan media berbasis online, mengingat zaman sudah semakin canggih dengan era digital.

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 kemampuan kepemimpinan, kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah, kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional dan aspek lainnya [7]. *Soft skill* penting untuk dimiliki dan dikembangkan oleh mahasiswa sebagai bekal masa depan seperti pada era digital saat ini, mengingat persaingan yang sesungguhnya dimulai ketika lulus dari bangku kuliah.

Motivasi bagi mahasiswa menjadi hal yang penting. 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.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengenai *soft skill* mengatakan bahwa *soft skill* berpengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja [9]. Berbeda dengan penelitian lain mengatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa [10]. Berdasarkan penjabaran di atas menunjukkan bahwa terdapat hasil yang tidak konsisten mengenai *soft skill* pada kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengenai *hard skill* mengatakan bahwa *hard skill* berpengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa [5]. Didukung dengan penelitian lain mengatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa [11]. Berdasarkan kedua penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hasil yang serupa. Hal ini berarti kompetensi *hard skill* penting untuk dimiliki mahasiswa.

Penelitian lain yang telah dilakukan mengenai motivasi mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja [12]. Berbanding terbalik dengan penelitian lain menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja [13]. Berdasarkan penjabaran di atas menunjukkan bahwa terdapat hasil yang tidak konsisten mengenai motivasi terhadap kesiapan kerja.

Penelitian sebelumnya memiliki hasil yang berbeda-beda. Terdapat kesenjangan hasil yang telah diteliti mengenai variabel *soft skill*, *hard skill* dan motivasi oleh mahasiswa pada kesiapan kerja dalam menghadapi era digital. Peneliti menemukan celah pada penelitian yang disebut (*research gap*). *Research Gap* merupakan celah pada topik pembahasan yang ditimbulkan oleh peneliti pada penelitian terdahulu [14]. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hasil dari variabel-variabel tersebut dengan melakukan riset ulang untuk menghasilkan penemuan yang keterbaruan. Maka penelitian ini perlu untuk dilakukan sehingga dapat mengetahui hasil keterbaruan dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan motivasi pada kesiapan kerja mahasiswa sebagai generasi Z dalam menghadapi era digital.

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?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hasil dari ada atau tidaknya pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan motivasi pada kesiapan kerja mahasiswa sebagai generasi Z dalam menghadapi era digital. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2019 di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

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.

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.

II. LITERATURE REVIEW

1. *Soft Skill*

Menurut Zahraini (2014) menyatakan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan pada kehidupan sehari-hari yang meliputi cara berpikir, penyelesaian masalah, pengendalian emosi dan sebagainya yang dimiliki mahasiswa dalam berhubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut *The Collins English Dictionary* (dalam robles, 2012) *soft skill* merupakan kemampuan yang dibutuhkan calon pekerja selain yang lahir dari kemampuan teknis seperti kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *soft skill* menurut Sharma (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Pengelolaan informasi, kemampuan dalam mengelola informasi dari berbagai sumber.
- b. Etika, moral dan profesionalisme, kemampuan untuk memahami perubahan aspek budaya secara profesional, kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan etika.
- c. Kerja dalam team, kemampuan dalam membangun hubungan dan berinteraksi dengan orang lain secara objektif.

2. *Hard Skill*

Menurut Sinawarti (2014) menyatakan bahwa *hard skill* merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu yang meliputi keterampilan teknis dan akademis yang didapatkan melalui pendidikan formal maupun non formal. Sedangkan menurut (Basir 2015 : 3) *hard skill* merupakan keterampilan yang diterima dari sekolah atau universitas sesuai dengan subjek yang dipelajari dengan tujuan meningkatkan intelektual. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *hard skill* menurut Nurwiyati (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Ilmu pengetahuan, merupakan usaha yang menggunakan kesadaran diri dalam menggali maupun mengembangkan ilmu yang ditemui.
- b. Ilmu teknologi, merupakan ilmu yang menggunakan praktik nyata dalam menerapkannya pada kehidupan masyarakat.
- c. Kemampuan akademis, merupakan tingkat pengetahuan dan kemampuan terhadap ilmu yang sudah dipelajari.

3. Motivasi

Menurut (Anoraga 2014 : 35) menyatakan bahwa motivasi merupakan semangat yang timbul karena adanya dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan dan mencapai sesuatu yang didasari karena adanya harapan, tujuan maupun cita-cita yang ingin dicapainya. Sejalan menurut Hamzah B. Uno (2017) motivasi merupakan rangsangan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan perubahan pada keadaan yang diharapkan lebih baik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut (Ardana dkk 2008: 31) adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu, meliputi minat bakat yang dimiliki individu, kebutuhan individual, pengetahuan tentang pekerjaan dan sebagainya.
- b. Faktor-faktor pekerjaan, meliputi lingkungan pekerjaan seperti gaji yang diterima, budaya organisasi dan hubungan antar manusia. Kemudian faktor dalam pekerjaan seperti sifat pekerjaan, tingkat tanggungjawab yang diberikan, kepuasaan pekerjaan dan lain sebagainya.

4. Kesiapan Kerja

Menurut (Baiti et al., 2017) menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu faktor mendasar mengenai kinerja seseorang yang sudah matang ditunjang dari usaha untuk mengasah kemampuan yang meliputi kesiapan fisik, mental dan pengalaman untuk terjun ke dalam dunia kerja. Sedangkan menurut (Caballero dkk., 2011) motivasi merupakan sejauh mana lulusan perguruan tinggi dianggap memimiliki atribut yang menjadikan lulusan siap sukses di dunia kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja menurut (Winkel dan Hastuti 2007: 647) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal, merupakan faktor dari dalam diri seseorang meliputi nilai kehidupan, bakat khusus, minat, sifat-sifat pengetahuan dan kondisi jasmani.
- b. Faktor eksternal, merupakan faktor dari luar meliputi lingkungan, status sosial ekonomi, pendidikan, pergaulan dan tuntutan dari masing-masing individu.

Hubungan Antar Variabel

Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Soft skill terhadap kesiapan kerja yakni ditinjau dari banyaknya pengangguran di Indonesia akibat dari kurangnya keterampilan yang dimiliki calon pekerja [9]. Sesuai dengan pernyataan menurut Shammugam (2017) pengangguran banyak disebabkan akibat materi yang telah diterima mahasiswa di perguruan tinggi tidak sejalan dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. Di dunia kerja penting untuk memiliki *soft skill* dalam berhubungan dengan orang lain seperti keterampilan berpikir kritis, pemecahan masalah, disiplin waktu dan sebagainya untuk mempermudah dalam beradaptasi dan memahami apa yang harus dilakukan ketika terjadi suatu masalah. Dengan memiliki pekerja

yang siap bekerja akan membuat pekerja memiliki keterampilan yang lebih sehingga dapat mengikuti perkembangan zaman seperti era digital [5]. Oleh karena itu penting bagi mahasiswa mengikuti organisasi dan magang untuk mempersiapkan bekal melalui fisik dan mental. Hal itulah yang menjadi sebab utama mahasiswa harus memiliki kesiapan kerja.

Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Hard skill terhadap kesiapan kerja yakni ditinjau dari banyaknya kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja tidak sesuai dengan kemampuan calon pekerja. Sesuai dengan pernyataan menurut Hendarman dan Tjakraatmaja (2012) *hard skill* harus dimiliki oleh pekerja sebagai kemampuan yang mutlak. Di dunia kerja apabila pekerja tidak memiliki kemampuan dan hanya memiliki keterampilan maka pekerja dapat tergantikan dengan pekerja yang memiliki kemampuan lebih [11]. Oleh karena itu mahasiswa sebagai calon pekerja harus meningkatkan penguasaan di bidang yang diinginkan melalui pendidikan formal maupun non formal untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk kesiapan kerja. Apabila mahasiswa sudah memiliki kesiapan kerja sesuai kompetensi yang dibutuhkan maka akan mempermudah mahasiswa dalam memiliki daya saing yang kuat dalam menghadapi era digital.

Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi terhadap kesiapan kerja yakni ditinjau dari banyaknya pekerjaan yang selesai sesuai target dikarenakan pekerja dengan sungguh-sungguh mengerjakannya [15]. Sesuai dengan pernyataan menurut Wiryani (2015) apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka tinggi pula kesiapan kerjanya, sebaliknya apabila motivasi yang dimiliki rendah maka rendah pula kesiapan kerjanya. Mahasiswa sebagai calon pekerja di masa depan harus memiliki motivasi yang tinggi jika ingin mencapai tujuan. Daya saing di era digital sangat tinggi jika mahasiswa hanya terlena dengan kehidupan maka hanya akan jalan di tempat. Hal itulah yang dapat mendorong mahasiswa memiliki motivasi untuk kesiapan kerja demi mencapai tujuan yang diinginkan.

III. METODE PENELITIAN

Penggunaan metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bersifat mempengaruhi yaitu dari tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Populasi yang digunakan adalah mahasiswa aktif pada tahun 2022-2023 sebagai generasi Z sebanyak 12.730 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode (*Random Sampling* atau *Probability Sampling*). *Random Sampling* atau *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap populasi yang kemudian akan diambil secara acak untuk menghindari bias dari populasi. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin seperti di bawah ini [16]:

$$n = \frac{N}{1 + (e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi (12.730)

e^2 = Tingkat kesalahan (10%)

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{12.730}{1 + 12.730 (0,1)^2}$$
$$n = 99,22$$

Berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel yang sudah diketahui sebesar 99,22. Maka sampel dibulatkan menjadi 100 mahasiswa yang menjadi responden. Dalam penelitian ini sumber pengumpulan data menggunakan jenis data primer. Data primer didapatkan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden melalui *google form*. Responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa aktif pada tahun 2022-2023 di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Pertanyaan dan jawaban pada kuesioner akan diukur menggunakan skala likert dan disesuaikan dengan alternatif angka 1-5 dengan rentang (sangat tidak setuju sampai setuju). Penggunaan skala likert dapat menjadikan variabel sebagai tolak ukur penyusunan pertanyaan maupun pernyataan. Data primer yang terkumpul akan diolah menggunakan *software SPSS (Statistical Program or Social Science)*.

Uji Instrumen

- a. Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevalidan kuesioner yang akan disebarluaskan kepada responden. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang akan diuji valid maka perlu diuji dengan korelasi antar skor. Uji validitas

- dilakukan dengan cara membandingkan R hitung dengan R tabel. Dapat dikatakan valid apabila R hitung $>$ R tabel.
- Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana konsistensi variabel pada kuesioner apakah reliabel atau tidak. Variabel pada kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai $coefficients\ cronbach's\ alpha > 0,60$.
 - Uji Asumsi Kasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.
 - Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel *soft skill, hard skill* dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Seberapa besar pengaruh antara variabel *bebas (dependent)* terhadap variabel terikat (*independent*). Dengan persamaan sebagai berikut ($Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$).

Uji Hipotesis

- Uji Simultan (Uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel terikat yang dimasukkan ke dalam uji regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel bebas. Dengan menggunakan *significant level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- Uji Parsial (Uji-T) digunakan untuk menunjukkan bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel terikat dinyatakan mempengaruhi variabel bebas. Kemudian akan dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% (0,05).
- Uji Koefisian Determinasi (R Square) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi mulai dari 0 hingga 1.

Definisi Operasional Variabel

a. Soft Skill (X_1)

Soft skill merupakan keterampilan dan kemampuan yang lahir dari dalam diri manusia. Meliputi kemampuan kepemimpinan, kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah, kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional dan aspek lainnya. *Soft skill* penting untuk dimiliki dan dikembangkan oleh manusia untuk bekal masa depan bahkan pada era digital seperti saat ini [7]. Adapun indikator pada *soft skill* sebagai berikut:

- Memiliki kemampuan kepemimpinan, merupakan upaya yang dilakukan seseorang kepada orang lain dalam hal mengarahkan dan memberi motivasi untuk tujuan tertentu.
- Memiliki kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah, merupakan upaya yang dilakukan seseorang dalam mengidentifikasi masalah kemudian mengembangkan inovasi yang sudah terbentuk sebelumnya
- Memiliki kemampuan komunikasi, merupakan upaya dalam menguatkan pendapat kepada orang lain yang bersifat lisan maupun tertulis.
- Memiliki kreativitas atau inovasi, merupakan keterampilan yang meninggalkan hal-hal yang sudah lama dan menciptakan hal-hal yang baru.

b. Hard Skill (X_2)

Hard skill merupakan keterampilan teknis dan akademis yang bisa didapat dari pendidikan formal seperti sekolah, kuliah dan pelatihan. *Hard skill* penting untuk dimiliki pada pekerjaan dan bidang tertentu. Seseorang dapat dengan ahli mengerjakan suatu pekerjaan apabila sudah menguasainya [6]. Adapun indikator pada *hard skill* sebagai berikut:

- Memiliki keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan, merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dalam menggunakan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- Memiliki keterampilan di bidang akuntansi, merupakan kemampuan dalam hal keuangan
- Keterampilan dalam menggunakan teknologi, merupakan kemampuan dalam hal yang mencakup teknologi baik tahapan merancang jaringan maupun memperbaiki peralatan komputer.
- Memiliki kemampuan berhitung secara logis, merupakan kemampuan yang menggunakan pikiran, penalaran dan logika yang kritis dalam menyelesaiannya.

c. Motivasi (X_3)

Mahasiswa dapat mencapai tujuan apabila memiliki dorongan yang disebut motivasi [15]. Mahasiswa dapat tertinggal dan tidak dapat bersaing di era digital saat ini apabila hanya diam tanpa melakukan sesuatu. Adapun indikator pada motivasi sebagai berikut:

- Adanya harapan dan cita-cita, merupakan suatu tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang melalui banyak rintangan yang dihadapi.
- Adanya desakan dan dorongan lingkungan, merupakan tindakan yang membuat seseorang untuk melakukan sesuatu seperti desakan akan faktor ekonomi lingkungan keluarga.

- 3) Keinginan dan minat memasuki dunia kerja, seseorang dapat dengan bahagia dan mudah menyelesaikan pekerjaan apabila sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal itulah yang menjadi penyebab seseorang harus mempunyai keinginan dan minat memasuki dunia kerja.
- 4) Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan untuk keberlangsungan hidup seperti kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.

d. Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan kerja merupakan kompetensi yang dimiliki mahasiswa sesuai dengan bidang studi pada institut perguruan tinggi yang telah diampu [17]. Kesiapan kerja menjadi tujuan yang hendak dicapai oleh mahasiswa sebagai titik akhir peningkatan kemampuan *soft skill* dan keterampilan *hard skill*. Maka penting bagi mahasiswa untuk mempersiapkan bekal yang lebih sehingga mampu meningkatkan daya saing pada era digital terlebih pada era baru di masa depan. Adapun indikator pada kesiapan kerja sebagai berikut:

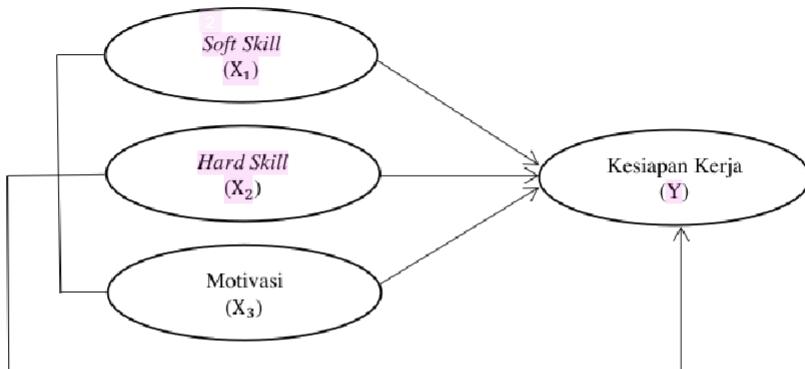
- 1) Memiliki tanggung jawab, merupakan kondisi seseorang dalam menanggung resiko yang terjadi pada diri sendiri baik di lingkungan sekitar maupun di lingkungan kerja.
- 2) Memiliki sikap kritis, merupakan tindakan seseorang dalam berpikir, menganalisa dan bertindak dengan matang ketika terjadi masalah sehingga dapat menemukan penyelesaian yang baik.
- 3) Mampu beradaptasi dengan lingkungan, kondisi ketika seseorang mampu menempatkan diri dengan seperti biasa dimana pun berada.
- 4) Memiliki ambisi, kondisi ketika seseorang yang terus belajar dan mengasah kemampuan serta keterampilan sesuai dengan perkembangan zaman.

Indikator Variabel

Tabel 2.1 Indikator variabel

No.	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	<i>Soft Skill</i>	<ol style="list-style-type: none"> a. Memiliki kemampuan kepemimpinan b. Memiliki kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah c. Memiliki kemampuan komunikasi d. Memiliki kreativitas atau inovasi <p>(Sharma, 2011)</p>	Skala Likert
2.	<i>Hard Skill</i>	<ol style="list-style-type: none"> a. Memiliki keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan b. Memiliki keterampilan di bidang akuntansi c. Keterampilan dalam menggunakan teknologi d. Memiliki kemampuan kognitif dalam berhitung secara logis <p>(Hardi, 2010 : 43)</p>	Skala Likert
3.	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> a. Adanya harapan dan cita-cita b. Adanya desakan dan dorongan lingkungan c. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja d. Kebutuhan fisiologis <p>(Sulistyarini, 2012)</p>	Skala Likert
4.	Kesiapan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> a. Memiliki tanggung jawab b. Memiliki sikap kritis c. Mampu beradaptasi dengan lingkungan d. Memiliki ambisi <p>(Agus Fitriyanti, 2006 : 9-11)</p>	Skala Likert

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Indikator variabel

Hipotesis

- H_1 : *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa
- H_2 : *Hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa
- H_3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa
- H_4 : *Soft skill*, *hard skill* dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis Berdasarkan Karakteristik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	100	1	2	1.52	.502
Usia	100	1	3	2.20	.620
Kampus	100	1	1	1.00	.000
Prodi	100	1	16	7.07	3.497
Semester	100	1	7	4.26	1.360
Valid N (listwise)	100				

Gambar 5.1 Analisis deskriptif
Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Hasil Analisis Deskriptif menunjukkan sebanyak 100 responden dalam penelitian ini dengan beberapa karakteristik. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki nilai mean sebesar 1.52 dan standar deviasi 0.502 dengan persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 48% dan 52% merupakan responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean sebesar 2.20 dan standar deviasi sebesar 0.620 dengan persentase responden sebesar 11% yang berusia kisaran 17-19 tahun, 58% berusia 20-22 tahun, dan 31% berusia 23-25 tahun. Karakteristik responden berdasarkan kampusnya memiliki nilai mean sebesar 1.00 dan standar deviasi sebesar 0.000 dengan persentase responden 100% merupakan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Karakteristik responden berdasarkan prodi (Program Studi) memiliki nilai mean sebesar 7.07 dan standar deviasi 3.497 dengan persentase responden Prodi Administrasi Publik yaitu 4%, Agroteknologi 1%, Akuntansi 7%, Hukum 13%, Ilmu Komunikasi 6%, Informatika 5%, Manajemen 42%, PAI 2%, PBI 2%, Pendidikan IPA 1%, Pendidikan Profesi Bidan 3%, Perbankan Syariah 1%, PGSD 3%, Psikologi 6%, Teknik Elektro 2%, dan Teknik Industri 2%. Karakteristik responden berdasarkan semester memiliki nilai mean sebesar 4.26 dan standar deviasi 1.360 dengan persentase responden yang semester 1 3%, semester 3 9%, semester 5 7%, semester 7 50%, semester 8 3%, semester 9 27%, dan semester 11 1%.

Uji Validitas

Uji validitas ditentukan dengan rumus $df = (n-2)$, sehingga pada penelitian ini $df = 100-2 = 98$. Maka R -tabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.196. Jika nilai R -hitung lebih kecil dari R -tabel (0.196) maka dinyatakan tidak valid, namun jika R -hitung lebih besar dari R -tabel (0.196) maka dinyatakan valid.

Tabel 5.1 Uji validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Soft Skill (X1)	X1.1	0.732	0.196	Valid
	X1.2	0.823	0.196	Valid
	X1.3	0.729	0.196	Valid
	X1.4	0.762	0.196	Valid
Hard Skill (X2)	X2.1	0.755	0.196	Valid
	X2.2	0.817	0.196	Valid
	X2.3	0.842	0.196	Valid
	X2.4	0.750	0.196	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.752	0.196	Valid
	X3.2	0.727	0.196	Valid
	X3.3	0.752	0.196	Valid
	X3.4	0.749	0.196	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0.821	0.196	Valid
	Y2	0.842	0.196	Valid
	Y3	0.805	0.196	Valid
	Y4	0.831	0.196	Valid

Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai R -hitung > dari R -tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik *Chronbach Alpha* dengan ketentuan jika nilai *Chronbach alpha* > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 5.2 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

Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

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.

Uji Normalitas

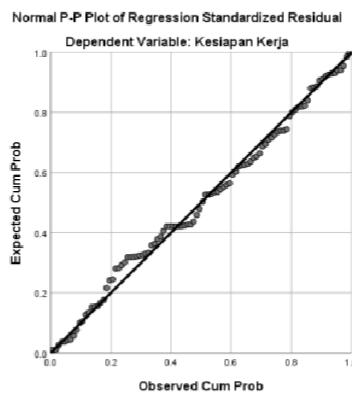
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode *non parametric one Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikan < 0.05 maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17124776
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.011

Gambar 5.2 Uji normalitas
Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari Uji Kolmogorov Smirnov yaitu sebesar 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil *Plot of Regression Residual*. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut ini:



Gambar 5.3 Data berdistribusi normal
Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji lineritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode *test for linearity*. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (<0.05).

Tabel 5.3 Uji lineritas

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X3*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *Sig. Linearity* pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai *VIF* (*variance inflation factor*). Apabila nilai *VIF* lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 (>0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Soft Skill	.261	3.835
	Hard Skill	.236	4.244
	Motivasi	.282	3.546

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

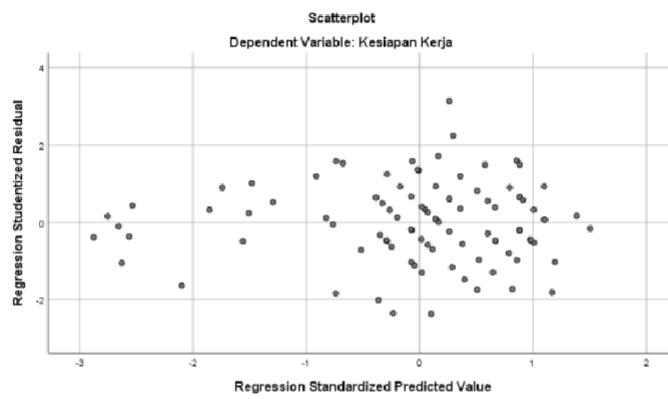
Gambar 5.4 Uji multikolinierita

Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *VIF* dari variabel *soft skill* sebesar 3.835 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0.261 (>0.10). nilai *VIF* dari variabel *hard skill* yaitu 4.244 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0.236 (>0.10). nilai *VIF* dari variabel motivasi sebesar 3.546 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0.282 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik yang menyebar pada grafik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 5.5 Uji heteroskedastisitas

Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson* (DW) dengan ketentuan jika nilai *Durbin Watson* dalam suatu penelitian terletak diantara -2 dan +2, dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.878	.874	1.189	1.938

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

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Gambar 5.6 Uji autokorelasi

Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1.938 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

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 diperoleh SPSS versi 26 (2023)

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

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

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

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

a. **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.

b. **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.

c. **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.

d. **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.

Uji Parsial (Uji-T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
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 diperoleh 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 df2=n-k-1 (100-3-1=96) sehingga memperoleh t tabel 1.984 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

Uji Simultan (Uji-F)

Model	ANOVA ^a				
	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 diperoleh 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.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.874	1.189

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

Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.937 atau 93.7%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

Tabel 5.4 Uji korelasi berganda

Interpretasi	Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
	0,00 - 0,199	Sangat rendah
	0,20 - 0,399	Rendah
	0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
	0,60 - 0,799	Kuat
	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.874	1.189

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

Tabel 5.11 Uji koefisien determinasi berganda (R2)

Sumber: Data diperoleh SPSS versi 26 (2023)

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R2 adalah 0.874 atau 87.4% (0.874 x 100). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill*, *hard skill* dan *motivasi* dapat menjelaskan sekitar 87.4% tentang variabel kesiapan kerja. Sisanya sebesar 12.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai *soft skill*, *hard skill* dan *motivasi* pada *kesiapan kerja* mahasiswa yang datanya diolah menggunakan *software* SPSS versi 26 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh *Soft Skill* terhadap *Kesiapan Kerja*

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. Dengan demikian, memiliki pekerja yang siap bekerja akan membuat pekerja memiliki keterampilan yang lebih sehingga dapat mengikuti perkembangan zaman seperti era digital [8]. Hal itulah yang menjadi sebab utama mahasiswa harus memiliki *kesiapan kerja* dan kemampuan *soft skill* termasuk perlu diperhatikan oleh mahasiswa agar tingkat *kesiapan kerja* yang dimiliki semakin baik.

Pengaruh *Hard Skill* terhadap *Kesiapan Kerja*

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 menyatakan 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 diajih bahasa oleh Benyamin Molan (2014) bahwasannya *hard skill* sebagai kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berpikir, 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. Menurut Faiz Alam Islami (2012) mengatakan bahwa *hard skill* merupakan sebuah keahlian dan keterampilan teknis yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan seseorang yang sesuai dengan bidangnya. Sehingga *hard skill* menjadi keterampilan serta pengetahuan yang penting harus dimiliki mahasiswa untuk berhasil didalam bidang pekerjaannya saat memasuki dunia kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja

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 menyatakan bahwa sebagai bentuk kesiapan kerja harus memiliki motivasi yang dapat mendukung seseorang untuk bekerja. Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo menyatakan 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]. Menurut Wiryani (2015) mengatakan bahwa dengan mahasiswa mempunyai motivasi dalam kesiapan kerja menjadi penentu mahasiswa akan siap bekerja. Motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Dan salah satu cita-cita yang bisa menjadi motivasi mahasiswa untuk bekerja adalah dengan mempunyai mimpi maupun cita-cita seperti mendapatkan gaji besar dan pekerjaan yang bagus. Maka mahasiswa akan termotivasi untuk lebih mengasah kemampuan dan keterampilan yang ada pada diri sendiri untuk mempersiapkan kerja setelah lulus dari bangku kuliah.

VI. SIMPULAN

A. Kesimpulan

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

1. Secara parsial variabel *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
2. Secara parsial variabel *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
3. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
4. Secara simultan variabel *soft skill*, *hard skill* dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dari penelitian ini sebagai berikut:

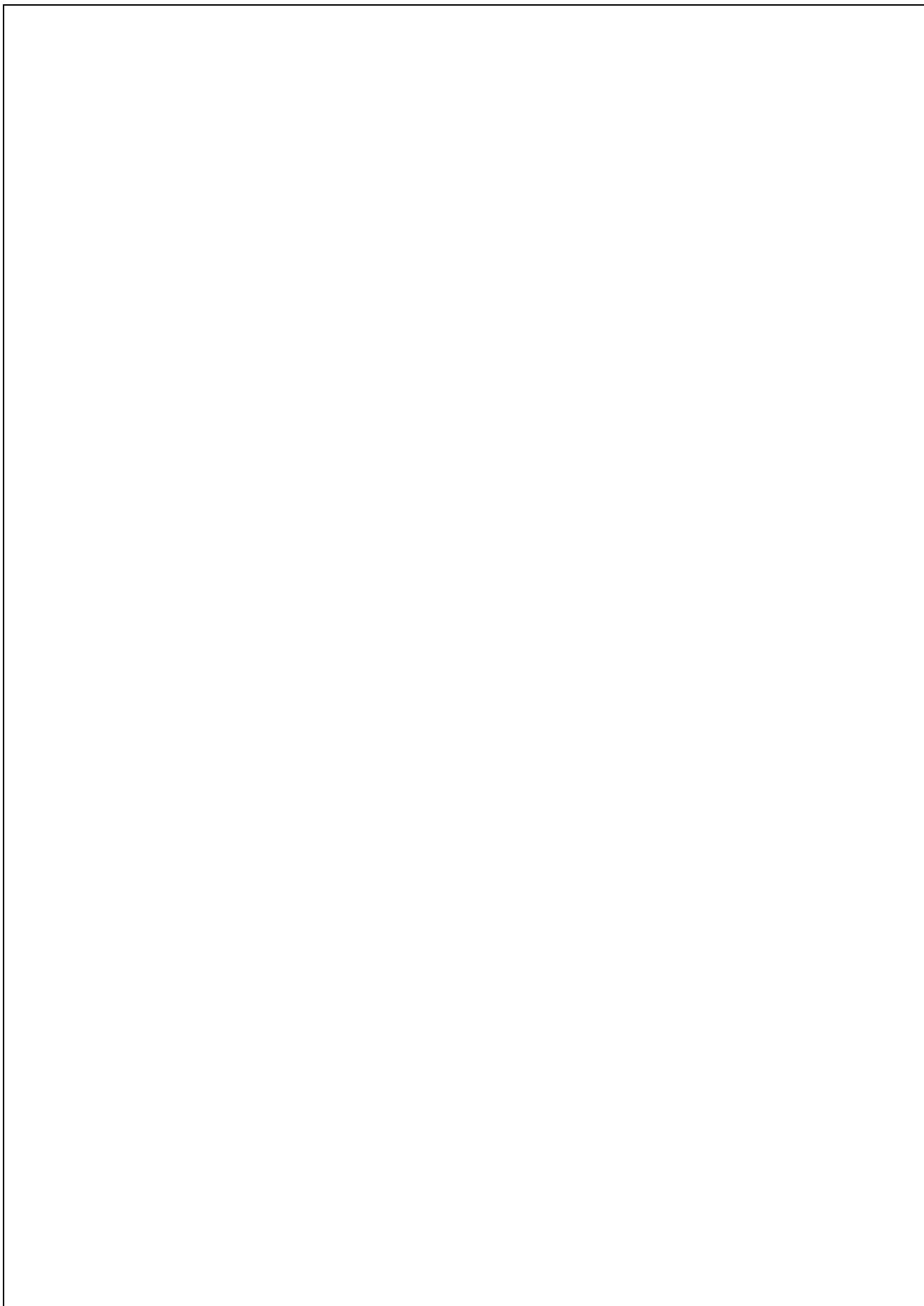
1. Bagi Universitas diharapkan memberikan workshop, seminar maupun pelatihan yang membahas tentang *soft skill*, *hard skill* dan motivasi sebagai kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi era digital.
2. Bagi mahasiswa diharapkan aktif mengikuti workshop, seminar maupun pelatihan yang disediakan oleh kampus.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan baik dari metode seperti pengambilan datanya menggunakan pre-test dan post-test, memperbanyak sampel dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja menghadapi era digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas Ridho dan Rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini guna menyelesaikan gelar sarjana (S1). Sholawat serta salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan segala kerendahan hati tugas akhir (artikel atau karya tulis ilmiah) ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, terutama Pogram Studi Manajemen. Kepada kkedua orang tua serta adik perempuan yang selalu memberikan dukungan dan doa yang terbaik untuk kelancaran penulis dalam menempuh pendidikan. Serta kepada teman-teman yang menjadi partner dan membantu dalam proses penyusunan tugas akhir ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

REFERENSI

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] M. Mardin, "Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah Iain Palopo," p. 109, 2021.
- [6] 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.
- [7] S. Siswati, "PENGEMBANGAN SOFT SKILLS DALAM KURIKULUM UNTUK MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0," *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, vol. 17, no. 2, p. 264, 2019.
- [8] 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.
- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] 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.
- [17] J. D. Ayaturrahman, "PENGARUH SOFT SKILLS TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI DI YOGYAKARTA PADA ERA INDUSTRI 4.0," 2022.
- [18] 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.





PRIMARY SOURCES

1	journal.yrpipku.com	4 %
2	repository.iainpalopo.ac.id	2 %
3	Submitted to Universitas Nasional	2 %
4	archive.umsida.ac.id	1 %
5	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id	1 %
6	ijins.umsida.ac.id	1 %
7	journal.unnes.ac.id	1 %
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	1 %
9	repository.pelitabangsa.ac.id	1 %

10

www.scribd.com

Internet Source

1 %

11

ijler.umsida.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Riyanti Maulidiyah 192010200267 Bab 1-5

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16
