

PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA AKHIR JURUSAN MANAJEMEN FEB UNSRAT MANADO

THE INFLUENCE OF HARD SKILLS, SOFT SKILLS AND SELF-EFFICACY ON WORK READINESS IN FINAL STUDENTS MAJORING IN MANAGEMENT FEB UNSRAT MANADO

Oleh:

Yunia R. G Ratuela¹

Olivia S. Nelwan²

Genita G. Lumintang³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1niaratuela97@gmail.com](mailto:niaratuela97@gmail.com)

[2olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com)

[3genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

Abstrak: Dunia kerja saat ini semakin berkembang sehingga berdampak pada *skill* yang dibutuhkan untuk mencapai karir yang lebih baik. Setiap lulusan perguruan tinggi diharapkan agar unggul dan terampil dalam bekerja serta memiliki kompetensi penuh dalam dirinya. Sebuah institusi pendidikan menjadi sebuah pilar utama dalam menghasilkan lulusan yang berkompoten yang memiliki hard skill, soft skill dan efikasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh *hard skill*, *soft skill*, dan efikasi diri secara parsial maupun simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. Desain penelitian menggunakan survey terhadap 1326 orang mahasiswa dengan sampel sebanyak 100 orang mahasiswa dengan Teknik sampling accidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Hard skill* dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, soft skill memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan secara simultan *hard skill*, *soft skill* dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Kata kunci: hard skill, soft skill, efikasi diri, kesiapan kerja.

Abstract: *The world of work is currently growing so that it has an impact on the skills needed to achieve a better career. Every college graduate is expected to excel and be skilled at work and have full competence in himself. An educational institution becomes a main pillar in producing competent graduates who have hard skills, soft skills and self-efficacy. This study aims to see how the influence of hard skills, soft skills, and self-efficacy partially or simultaneously on the work readiness of students majoring in Management at the Faculty of Economics and Business Unsrat Manado. The research design used a survey of 1326 students with a sample of 100 students with accidental sampling technique. The results showed that Hard skills and self-efficacy partially had a significant positive effect on student work readiness, soft skills had a non-significant positive effect on student work readiness, and simultaneously hard skills, soft skills and self-efficacy had a significant effect on student work readiness.*

Keywords: *hard skills, soft skills, self-efficacy, job readiness*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi dan perdagangan bebas semakin menjadi perbincangan hangat bagi seluruh komponen masyarakat, terutama pemerintah yang memiliki kewajiban untuk memakmurkan rakyatnya, dalam ekonomi kapitalisme modern masalah utama dalam ekonomi nasional adalah adanya pengangguran. Pengangguran merupakan masalah yang sangat menakutkan dalam suatu negara modern, jika pengangguran tinggi maka sumber daya manusia akan terbuang percuma yang berakibat menurunnya tingkat pendapatan masyarakat. Dalam situasi ini kondisi ekonomi akan menurun yang akan mengakibatkan beragam masalah dalam masyarakat dan kehidupan keluarga. Perguruan tinggi dituntut mampu menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan siap berkiprah di dunia usaha dan dunia industri serta turut mengambil peran dalam pembangunan. Tuntutan karier di dunia kerja saat ini semakin berkembang sehingga berdampak pada *skill* yang dibutuhkan untuk mencapai karir yang lebih baik.

Dalam aspek relevansi ini mahasiswa sebagai calon pekerja akan dihadapkan pada 2 pilihan bidang kerja. Pilihan tersebut adalah bekerja dengan memiliki hubungan kerja pada penyedia kerja atau bekerja secara bebas dan tidak terikat pada penyedia kerja (wirausaha). Kecenderungan pemilihan kedua bidang tersebut dipengaruhi oleh faktor minat dan kesiapan mahasiswa tersebut. Kesiapan untuk memilih bidang kerja adalah sikap dan kompetensi individu dalam menentukan keputusan karir yang ditunjang oleh faktor pengetahuan dan keahlian.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat yaitu dengan responden penelitian adalah mahasiswa akhir jurusan manajemen yang terdaftar aktif di kurikulum 2020 – 2021. Berikut adalah data update jumlah mahasiswa yang masih aktif di tahun ajaran 2020 – 2021, sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Semester Ganjil 2020/2021

No.	Program Studi	Jenjang	Angkatan																Total
			< 2014		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		
			L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P			
1	PROFESI AKUNTAN	PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	2	7
2	EKONOMI PEMBANGUNAN	S1	4	3	22	14	35	24	55	74	63	66	40	72	53	73	45	57	700
3	MANAJEMEN	S1	36	29	85	81	116	126	136	262	170	285	146	277	113	249	156	329	2596
4	AKUNTANSI	S1	45	42	58	59	58	97	86	178	78	180	56	178	60	176	93	222	1666
5	ILMU EKONOMI	S2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11	23	13	17	8	6	79
6	MANAJEMEN	S2	0	0	2	1	3	0	3	1	0	3	14	21	16	27	16	10	117
7	AKUNTANSI	S2	0	0	2	0	3	4	8	9	10	9	11	3	4	4	15	23	105
8	ILMU MANAJEMEN	S3	5	5	0	0	1	3	3	1	3	6	5	4	6	3	3	4	52
TOTAL			90	79	169	155	216	254	291	525	324	551	283	579	267	549	337	653	5322

Sumber: Bag. Umum FEB Unsrat Manado

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah mahasiswa manajemen yang masih aktif di sejumlah semester ganjil 2020 – 2021 berjumlah 2596 mahasiswa aktif. Mahasiswa tingkat akhir adalah mereka yang sementara mengontrak skripsi/komprehensif pada semester ketujuh (Angkatan 2017 kebawah) dengan demikian maka jumlah mahasiswa yang akan segera menyelesaikan studi dan siap untuk memasuki lapangan kerja ada 1326 orang.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen FEB Unsrat Manado.
2. *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen FEB Unsrat Manado.
3. Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen FEB Unsrat Manado
4. *Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri* terhadap Kesiapan Kerja Pada mahasiswa akhir jurusan manajemen FEB Unsrat Manado.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2010:4) Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut (Handoko, 2012:4), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10).

Hard Skill

Hard skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang (Ismail, 2012:27). Sedangkan menurut (Basir, 2015:3) *hard skill* adalah kemampuan yang dapat dipelajari di sekolah atau universitas yang memiliki tujuan meningkatkan kemampuan intelektual yang berhubungan dengan subyek yang dipelajari. *Hard skill* menggambarkan perilaku serta keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*). *Hard skill* adalah *skill* yang bisa menghasilkan sesuatu yg sifatnya *visible* dan *immediate*. Kemampuan *hard skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan. *Hard skill* dapat di nilai dari *technical test* atau *practical test*.

Soft Skill

Soft skill merupakan terminasi sosiologis untuk *Emotional Intelligence Quotient* (EQ) seseorang, serta dapat mengetahui kemampuan seseorang untuk bekerjasama, menyelesaikan suatu masalah bahkan memotivasi atau memberikan sebuah solusi bersama orang lain didalam sebuah bidang pekerjaan (Utama *et al.*, 2009). Klaus (2007), *Soft skill* merupakan suatu hal kepribadian, sosial, komunikasi dalam memajemen perilaku diri seseorang. *Soft skill* juga mempunyai beberapa cakupan dari kesadaran diri dalam berfikir kritis, pemecahan masalah, mengambil resiko serta memajemen waktu dalam pengendalian diri integritas, rasa percaya diri, empati, berinisiatif, dan bersikap, layak dipercaya, sifat berhati-hati, serta kemampuan dalam menyesuaikan diri dalam kondisi apapun.

Efikasi Diri

Istilah efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura dalam *Psychological Review* nomor 84 tahun 1986, Bandura mengemukakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu (Mawanti, 2011:31). Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Alwisol (2009:287), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Alwisol (2009:288) mengatakan Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/ physiological states*). Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

Kesiapan Kerja

Slameto (2015) kesiapan yaitu keseluruhan kondisi individu yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah

dipelajari.

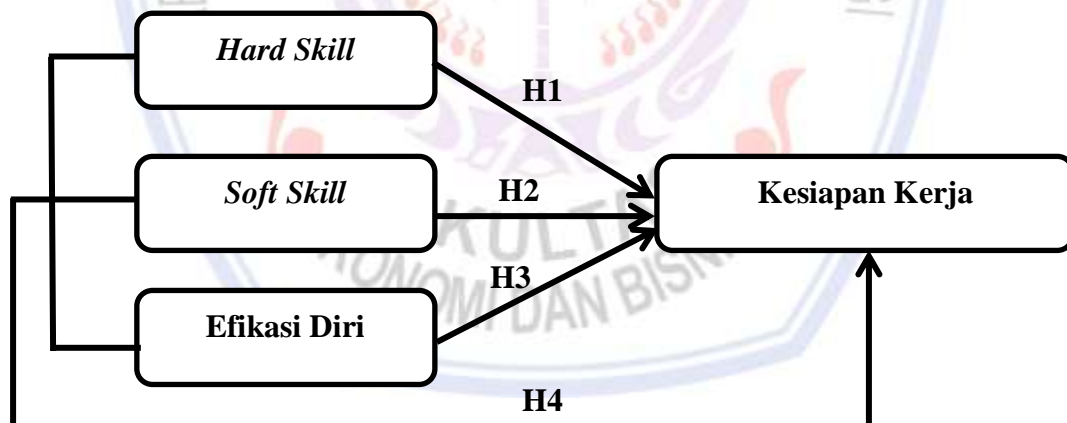
Brady (2010) mendefinisikan kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat, sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Adapun yang dimaksudkan kesiapan kerja itu sendiri sejalan dengan yang dimaksudkan oleh Supriyadi (2011) yaitu, “kesiapan sama dengan kemampuan atau kompetensi”.

Penelitian Terdahulu

Lisdianti (2019). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. *Soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Administrasi Bisnis semester VI. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif yang berarti bahwa semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Administrasi Bisnis semester VI Politeknik Negeri Madiun, dengan demikian Hipotesis yang diajukan terbukti. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 atau 35,8% yang berarti bahwa variabel *soft skill* mampu memberikan kontribusi atas perubahan yang terjadi pada variabel kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Administrasi Bisnis semester VI Politeknik Negeri Madiun (Y) sebesar 35,8%. Sedangkan sisanya sebesar 65,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Yuniarti (2018). Minat dan Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Akademik pada Mata Pelajaran Matematika. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 27,4%, pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 52,0%, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan kecerdasan emosional siswa secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja si dengan kontribusi sebesar 53,0%, pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri ditinjau dari perhatian orangtua siswa secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja siswa kontribusi sebesar 41,8%, pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional ditinjau dari perhatian orangtua siswa secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 52,9%, dan pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan kecerdasan emosional ditinjau dari perhatian orangtua siswa secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 60,8%.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian empirik, 2020

Hipotesis

- H1: *Hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen
- H2: *Soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester Jurusan Manajemen
- H3: Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen
- H4: *Hard skill*, *soft skill* dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini di lihat dari tingkat eksplanasi merupakan jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2007:55).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan dalam hal ini untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado, pada bulan Maret sampai April 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir jurusan Manajemen yaitu mahasiswa Angkatan 2017 kebawah berjumlah 1326 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan Rumus Slovin (Sugiyono, 2011). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling insidental/accidental sampling. Dalam penelitian ini jumlah populasi lebih dari 1000 maka penulis melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 100.

Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari kuesioner. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan jenis data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis secara langsung dan tidak langsung kepada responden yakni Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (X)

1. *Hard Skill* (X_1): Riady (2014) *Hard skill* adalah penguasaan seseorang didalam bidang pengetahuan dan teknologi, bersifat teknis. Indikator *Hard Skill* meliputi :
 - 1) Keterampilan Teknis
 - 2) Ilmu Pengetahuan
 - 3) Ilmu Teknologi
2. *Soft Skill* (X_2): Suhartini (2011) *Soft skill* adalah keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri maupun dengan masyarakat. Indikator *Soft Skill* meliputi :
 - 1) Harga Diri
 - 2) Perasaan Senang
 - 3) Lingkungan Keluarga
 - 4) Lingkungan Masyarakat
 - 5) Pendidikan
3. Efikasi Diri (X_3): Jess Feist dan Feist (2010) Efikasi diri adalah sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Indikator Efikasi Diri meliputi :
 - 1) Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)
 - 2) Modeling Sosial
 - 3) Persuasi Sosial
 - 4) Kondisi Fisik dan Emosional

Variabel Terikat (Y)

1. Kesiapan Kerja (Y): Setiawan (2005) Kesiapan kerja adalah kondisi kematangan mental yang ada di dalam diri mahasiswa sehingga mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator Kesiapan Kerja meliputi :

- 1) Tingkat Kematangan
- 2) Pengalaman Sebelumnya
- 3) Keadaan Mental dan Emosi yang Serasi

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas (realibility test), Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokeadistisitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F dan Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2).

Teknik Analisis Data

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kesiapan Kerja

X1 = Hard Skill

X2 = Soft Skill

X3 = Efikasi Diri

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Kemungkinan Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Validitas

	ITEM	PEARSON COR	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
X1 = <i>Hard Skill</i>	X1.1	0,629	0,000	VALID
	X1.2	0,818	0,000	VALID
	X1.3	0,564	0,000	VALID
X2 = <i>Soft Skill</i>	X2.1	0,552	0,000	VALID
	X2.2	0,633	0,000	VALID
	X2.3	0,399	0,000	VALID
	X2.4	0,561	0,000	VALID
	X2.5	0,636	0,000	VALID
X3 = Efikasi Diri	X3.1	0,575	0,000	VALID
	X3.2	0,654	0,000	VALID
	X3.3	0,778	0,000	VALID
	X3.4	0,609	0,000	VALID
Y = Kesiapan Kerja	X3.1	0,680	0,000	VALID
	X3.2	0,825	0,000	VALID
	X3.3	0,725	0,000	VALID

Sumber: *Olahan Data, 2021.*

Berdasarkan data di atas dari keseluruhan pengujian terhadap *Hard Skill*, *Soft Skill*, Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja terlihat jelas bahwa seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji Realibilitas
Uji Reliabilitas**

	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
X1 = <i>Hard Skill</i>	0.664	RELIABEL
X2 = <i>Soft Skill</i>	0.732	RELIABEL
X3 = Efikasi Diri	0.615	RELIABEL
Y = Kesiapan Kerja	0.648	RELIABEL

Sumber: Olahan Data, 2021.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas**

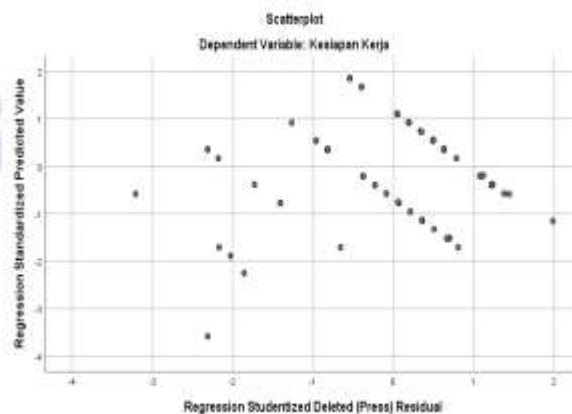
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.335	.482		2.771	.007		
	Hard Skill	.405	.080	.430	5.053	.000	.887	1.127
	Soft Skill	.098	.093	.086	1.045	.299	.960	1.042
	Efikasi Diri	.304	.086	.299	3.517	.001	.891	1.122

Sumber: Olah Data, 2021.

Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa semua dimensi yaitu *Hard skill* (X1), *soft skill* (X2), dan efikasi diri (X3) mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

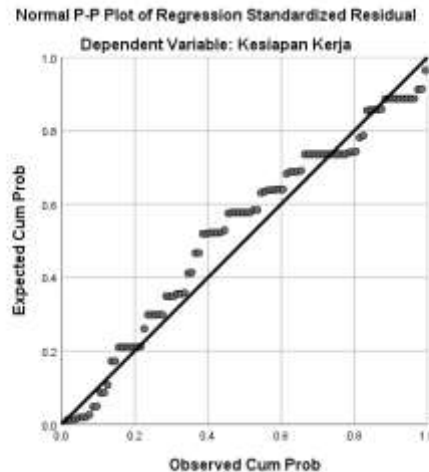


Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Olahan Data, 2021.

Dari Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kesiapan Kerja (Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Olahan Data, 2021.

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4 sebelumnya, berdasarkan nilai koefisien beta dapat diperoleh Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.335 + 0.405 X_1 + 0.098 X_2 + 0.304 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi ini menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) *Hard Skill* (X_1), dan *Soft Skill* (X_2) dan Efikasi Diri (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan: jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kesiapan Kerja (Y) akan sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Pengujian Hipotesa

Uji t-test Statistic (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 4. sebelumnya dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel *Hard skill* (X_1) adalah $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dilihat bahwa *Hard Skill* signifikan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau *Hard Skill* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Nilai signifikansi untuk variable *Soft Skill* (X_2) adalah $0.299 > 0.05$. Hal ini berarti bahwa variable *soft skill* (X_2) tidak signifikan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau *Soft Skill* (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Nilai signifikansi variabel efikasi diri (X_3) adalah $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa variable efikasi diri (X_3) signifikan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Efikasi Diri (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Uji F-test Statistic

Tabel 5.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.812	3	9.604	19.829	.000 ^b
	Residual	46.498	96	.484		
	Total	75.310	99			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

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

Sumber: Olahan Data, 2021.

Berdasarkan tabel 5 di atas (tabel ANOVA), hasil perhitungan didapatkan angka F hitung sebesar 19.829 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan H_a diterima. Artinya, Hard Skill, Soft Skill, dan Efikasi Diri, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Tabel 6.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.363	.696

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Soft Skill, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Olahan Data, 2021.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi dalam model ini adalah sebesar 0.619, yang berarti bahwa hubungan antara *hard skill*, *soft skill* dan efikasi diri memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang ada di jurusan Manajemen FEB.

Angka *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0.383. Hal ini berarti 38,30% besarnya pengaruh kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen FEB adalah ditentukan oleh *hard skill*, *soft skill* dan efikasi diri, sisanya 61,70% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Hard Skill secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja, sehingga H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *Hard Skill* (X_1) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) ditolak. Maka secara parsial dimensi *Hard Skill* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Untuk setiap perubahan dari *Hard Skill* yang indikatornya akan mempengaruhi Kesiapan Kerja. Hal ini disebabkan karena lulusan FEB Unsrat Manado mampu bersaing dengan lulusan-lulusan Universitas yang lainnya. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa terhadap perbedaan lulusan yang memiliki hard skill menunjukkan lulusan yang siap bersaing daripada yang tidak memiliki hard skill. Karena persaingan yang sangat terbuka akan hadir dalam ajang mencari sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi dan sertifikasi keahlian tertentu. Maka lulusan FEB Unsrat Manado harus benar-benar memberikan outcome dalam memenuhi harapan dalam dunia kerja nantinya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Utomo Hardi (2010) yang menyatakan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh sangat baik bagi kesiapan kerja.

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja. sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *Soft Skill* (X_2) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) ditolak. Maka secara parsial *Soft Skill* (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Untuk setiap perubahan dari Soft Skill yang indikatornya hanya akan mempengaruhi Kesiapan Kerja yang artinya Kesiapan Kerja akan meningkat sebesar dengan asumsi variabel bebas lainnya ($X_2=0$) atau *Ceteris Paribus*. Terbuktinya hipotesis yang kedua membuktikan bahwa soft skill tidak terlalu berpengaruh bagi kesiapan kerja pada mahasiswa. Hal ini berbanding terbalik dengan teori yang dikemukakan oleh Sucipta (2009) bahwa soft skill ini mempunyai peran yang signifikan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola keragaman (*managing diversity*) akibat lingkungan usaha yang berubah.

Selanjutnya teori yang dikemukakan oleh psikologi (2014) bahwa soft skill berperan dalam dua per tiga dari serangkaian kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan, satu per tiga lainnya adalah hard skill. Pada dasarnya kemampuan soft skill harus dimiliki oleh setiap lulusan perguruan tinggi yang diperlukan untuk mahasiswa pada saat mencari pekerjaan setelah lulus.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Efikasi Diri (X_3) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) diterima. Maka secara parsial Efikasi Diri (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Untuk setiap perubahan dari Efikasi Diri yang indikatornya hanya akan mempengaruhi Kesiapan Kerja yang artinya Efikasi Diri akan meningkat sebesar dengan asumsi variabel bebas lainnya ($X_3=0$) atau *Ceteris Paribus*. Makki,dkk., (2016) berdasarkan hasil penelitiannya menyimpulkan seseorang agar dapat dipekerjakan (mendapatkan pekerjaan baru) dan mencapai prestasi tertentu, harus memiliki kepercayaan diri pada kompetensi yang ia miliki untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Revolusi industri dan globalisasi mengharuskan lulusan untuk menjadi terampil dan diperlengkapi sebelum ke tempat kerja. Oleh sebab itu lulusan perguruan tinggi harus mampu mengeksplorasi karir dan keterampilan mereka, serta meningkatkan kepercayaan diri mereka. (Makki, dkk., 2015; Doe,2015).

Untuk masuk ke dunia kerja setiap individu membutuhkan kondisi fisik dan mental yang siap, sehingga efikasi diri yang tinggi mampu memberi kekuatan dalam diri mahasiswa nantinya. Efikasi diri merupakan keyakinan dan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang berkaitan dengan kemampuan kondisi psikologisnya. Menurut Zulkosky dalam Noviana (2013) orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi maka mereka akan memiliki kinerja yang baik, berani menyongsong tantangan dan mau mencoba dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga memiliki hasrat untuk maju dan sukses.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviana (2013) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini memberikan bukti empiris bahwa tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan karir dan masa depan pada seseorang akan membentuk tingkat kesiapan kerja yang matang.

Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Hard Skill (X_1), Soft Skill (X_2), dan Efikasi Diri (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Maka secara parsial Hard Skill (X_1), Soft Skill (X_2), dan Efikasi Diri (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Mungkin klise bahwa para mahasiswa secara konstan dituntut untuk belajar dan berkembang di dunia yang berubah dengan cepat ini. Ki Hadjar Dewantara menyatakan "Pendidikan merupakan daya upaya memajukan pertumbuhan budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intellect) dan tubuh anak, dimana bagian-bagian tersebut tidak boleh dipisahkan agar kita dapat memajukan kesempurnaan hidup anak-anak kita".

Dunia kerja menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lulusan yang "*high competence*" yaitu mereka yang memiliki kemampuan dalam aspek teknis dan sikap yang baik. Suatu program studi dinyatakan baik oleh perguruan tinggi, jika lulusannya memiliki waktu tunggu yang singkat untuk mendapatkan pekerjaan pertama, namun dunia kerja mengatakan bukan itu, melainkan seberapa tangguh seorang lulusan untuk komitmen atas perjanjian yang telah dibuatnya pada pekerjaan pertama. Oleh karena itu, setiap lulusan perguruan tinggi harus dibekali dengan pembangunan karakter yang terintegrasi pada proses kegiatan perkuliahan.

Sejalan dengan tuntutan dunia kerja akan penguasaan sejumlah kompetensi kerja maka kesiapan kerja lulusan menjadi penting. Karena dengan kesiapan kerja yang memadai lulusan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tanpa mengalami kesulitan atau hambatan yang berarti dan hasil maksimal.

Dengan hasil pengujian ini, UNSRAT harus mampu untuk memfasilitasi mahasiswa FEB dalam meningkatkan dan menggali potensi Hard Skill, Soft Skill, dan Efikasi Diri yang dimiliki mahasiswa terutama dalam aspek keseriusan mahasiswa dalam menunjang kegiatan akademis mereka yang memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator kesiapan kerja lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. *Hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen
2. *Soft skill* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester Jurusan Manajemen
3. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen

4. *Hard skill, soft skill* dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meningkatkan perhatian pada Mahasiswa dengan cara menanamkan keyakinan bahwa pencapaian tujuan setiap pekerjaan akan sangat tergantung pada tingkat keyakinan dan kepercayaan diri mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, Peneliti hanya melakukan penelitian hanya khusus jurusan manajemen saja, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti semua jurusan yang khususnya mahasiswa aktif yang masih terdaftar di FEB Unsrat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian edisi revisi*. Malang: UMM Press.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Handoko, H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, K. 2012. *Edukatif Games*. Yogyakarta: pro-U Media
- Lisdiantini, N. (2019). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*. Volume 3 Nomor 2 Tahun 2019. <http://www.journal.pnm.ac.id>.
- Mawanti, D. (2011). *Studi Efikasi Diri Mahasiswa yang Bekerja Pada Saat Penyusunan skripsi*, (Semarang: Fakultas Tarbiyah, 2011)
- Riadi, Muchisin. 2014 “Indikator Kinerja Karyawan”. <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.Html> , diakses pada 4 desember 2019.
- Setiawan, B. (2005). *Peran Kreativitas: Inovasi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Hidup Masyarakat*. Jakarta: Pustaka Populer Obor.
- Slameto. (2015). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____ (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyadi, (2011). *Strategi Belajar Mengajar*, Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Widayanti. (2012). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14 (4), 697-704, 2016. <http://www.Stimata.ac.id>.
- Yuniarti. (2018). Minat dan Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Akademik pada Mata Pelajaran Matematika. Vol 7 No 4 (2018): Desember 2018. <http://www.unnes.ac.id>
- Basir, 2015. *Soft Skill dan Hard Skill*. <http://www.softhardskill.blogspot.co.id.201>. Diakses pada 23 Desember 2019

- Utama, M.S., W.S.Suprpti, M.Wartini, P.Widyatmika. 2009. Evaluasi Pengembangan Soft Skills Mahasiswa melalui Proses Pembelajaran. PHK-I: Universitas Udayana.
- Klaus. P. 2007. *The Hard Truth About Soft Skills*. New York; Harper Collins Publisher.
- Brady, R. 2010. *Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator*. Jakarta: Akasia.
- Yati Suhartini. 2011. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Mahasiswa dalam berwiraswasta. *Jurnal Akmenika UPY*, Vol. 7, 2011.
- Feist, J & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian, edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M.A.,& Harun, H.(2015). *The Relationship between Work Readiness Skills, Career Self-Efficacy and Career Exploration among Engineering Graduates: A Proposed Framework*. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), 1007-1011.
- Noviana. (2013). Pengaruh Hasil Belajar dan Mata Pelajaran Produktif Akuntansi, Program Praktik Kerja Industri dan *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi di SMK Negeri 1 Kendal Tahun Ajaran 2013/2014. *Economic Analysis Journal* Volume 3 No. 1 hal 182-190. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Zulkosky, Kristen (2009). *Self Efficacy: A Concept Analysis*, Journal Compilation. Wiley Periodicals Inc. (online) <https://onlinelibrary.wiley.com>. Diakses pada 20 Maret 2021

