



PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA SISWA SMA AL-MUBAAROK DI KOTA BEKASI

Maulkre Her Susilo¹ dan Muhammad Yuslihk Waskito²

^{1,2} Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

¹ maulkrehersusilo@gmail.com, ² myuslihk@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang : *Hard Skill* dan *Soft Skill* merupakan level terpenting dalam kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh seseorang jika ingin menjadi karyawan. Kompetensi dasar yang dimiliki tersebut dapat menunjukkan pada kesiapan kerja dimana akan dibutuhkan dan berpengaruh terhadap seseorang dalam melaksanakan tugas di dunia kerja. Dunia kerja di Indonesia harus bisa mempersiapkan diri menghadapi ketidakpastian di masa depan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan mengembangkan kemampuan seperti halnya *hard skill* dan *soft skill*. Jika level dasar dari kompetensi tersebut sudah dimiliki maka setelah bekerja segera menambah kompetensi level berikutnya yaitu *Knowledge*, *Self Concept*, *Self Image*, *Trait* dan *Motive* agar dapat bersaing di pasar global. **Tujuan penelitian :** Studi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa SMA Al-Mubaarok di Kota Bekasi. **Kebaruan :** Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggunakan sampel SMA swasta yang berbasis *Boarding School*. **Metode penelitian :** Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode eksperimen. Desain Penelitian yang di gunakan adalah *one-shot case study (after only design)*, yang melibatkan pemberian pelatihan kepada responden sebagai tindakan. Pelatihan di berikan untuk meningkatkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* siswa, lalu dilakukan pengukur kesiapan kerja responden setelah pelatihan. Pendekatan ini bersifat kausal, bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari perlakuan terhadap variabel independen (*hard skill* dan *soft skill*) dan dependen (kesiapan kerja).. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden yang merupakan siswa kelas XII SMA Al-Mubaarok tahun ajaran 2024/2025. **Hasil :** *Hard Skill* secara positif berdampak pada kesiapan kerja, demikian pula untuk *Soft Skill* juga memiliki dampak positif, namun tingkat signifikansi *hard skill* lebih rendah dibanding *soft skill* atau *hard skill* tidak sekuat *soft skill* pengaruhnya terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan variabel *hard skill* (X_1) diperoleh nilai sig. ($0,045 < 0,05$) dan variabel *soft skill* (X_2) diperoleh nilai sig. ($0,000 < 0,05$). **Kesimpulan :** Terdapat pengaruh yang bisa dikatakan kuat antara *hard skill* dan *soft skill* dengan kesiapan kerja. Bagi siswa SMA akan sangat berdampak positif mengingat kemampuan tenaga kerja tingkat SMA masih kurang. Kemampuan *hard skill* dan *soft skill* harus dipersiapkan sebagai strategi untuk memasuki dunia kerja karena sudah sangat jelas pengaruhnya terhadap kesiapan kerja.

Kata kunci : *Hard Skill*, *Soft Skill*, Kesiapan Kerja, Kompetensi, Pengelolaan SDM, Siswa SMA

ABSTRACT

Background : Hard skills and soft skills are the most important levels of basic competency that a person must possess if they want to become an employee. These basic competencies demonstrate job readiness, which will be needed and influence a person's ability to carry out tasks in the workplace. The Indonesian workforce must be able to prepare for future uncertainty by improving the quality of human resources through relevant education and training, developing abilities such as hard skills and soft skills. Once a person has mastered these basic competencies, after starting work, they can immediately add the next level of competency, like Knowledge, Self-Concept, Self-Image, Traits, and Motives are to compete in the global market. **Novelty** : This study was conducted to determine the influence of hard skills and soft skills on the work readiness of Al-Mubaarok High School students in Bekasi City. **Research methodology** : This study applies a quantitative approach through an experimental method. The research design used is a one-shot case study (after only design), which involves providing training to respondents as an action. The training is provided to improve students' hard skills and soft skills, then respondents' work readiness is measured after the training. This approach is causal, aiming to determine the effect of the treatment on the independent variables (hard skills and soft skills) and dependent (work readiness). Data were obtained through questionnaires distributed to 40 respondents who were grade XII students of Al-Mubaarok High School in the 2024/2025 academic year. **Findings** : Hard skills have a positive impact on job readiness, while soft skills also have a positive impact. However, the significance level of hard skills is lower than soft skills, meaning that hard skills are not as strong as soft skills in influencing job readiness. This is evidenced by the hard skill variable (X_1) obtaining a sig. value ($0.045 < 0.05$) and the soft skill variable (X_2) obtaining a sig. value ($0.000 < 0.05$). **Conclusion**: There is a strong correlation between hard skills and soft skills for job readiness. This can be particularly positive for high school students, given the shortage of high school-level workforce skills. Hard skills and soft skills must be developed as a strategy for entering the workforce, as their impact on job readiness is clearly evident.

Keyword : Hard Skills, Soft Skills, Work Readiness, Competence, HR Management, High School Students

PENDAHULUAN

Kompetensi dan pembelajaran adalah dua kata yang selalu sering dibahas dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Menurut Boulter, et al (1996) dalam Fahmi, Irham (2016), level kompetensi secara berurutan adalah : *Skill, Knowledge, Self Concept, Self Image, Trait* dan *Motive*. Pada kompetensi *Skill* dan *Knowledge* adalah kompetensi yang wajib dimiliki seseorang sebagai kompetensi dasar jika ingin menjadi karyawan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip dari media Kompas.com bulan Mei 2024, bahwa sebanyak 3,5 juta lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Indonesia tidak melanjutkan

untuk bersekolah lagi, bekerja atau, mendapat pelatihan. Lulusan sekolah menengah pertama (SMP) 1,84 juta orang, dan sekolah dasar (SD) jumlahnya 1,63 juta. Adapun data tersebut dikhususkan hanya untuk lulusan yang berusia 15 sampai dengan 24 tahun. Secara total jumlah anak muda berusia 15 sampai dengan 24 tahun yang tergolong NEET ada 9,9 juta atau setara 22,25 persen dari 44,7 juta anak muda golongan Gen Z. Apabila dirincikan, anak muda yang paling banyak NEET justru ada di daerah perkotaan yakni sebanyak 5,2 juta orang dan 4,6 juta di perdesaan. NEET merupakan singkatan dari istilah kata *not in employment, education, and training*. Menurut CNN Indonesia (21 Oktober 2024) Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yaitu Satryo Soemantri Brodjonegoro menyampaikan dalam pidatonya, bahwa Indonesia harus bisa mempersiapkan diri menghadapi ketidakpastian di masa depan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan. Keputusan tidak melanjutkan pendidikan pada siswa ada beberapa faktor, seperti kebutuhan finansial atau sekedar mencari pengalaman kerja. Yang menarik dari pemilihan Sekolah Menengah Atas (SMA) Al-Mubaarok menjadi tempat penelitian karena merupakan sekolah yang berada dibawah naungan yayasan kanzul mubaarok yang berlokasi di wilayah Kecamatan Jatiasih, Kota Bekasi, dengan status sekolah swasta yang berbasis *Boarding school* yang memiliki visi “Menjadi lembaga pendidikan yang terbaik pada bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), Iman dan Taqwa (IMTAQ), berbudi pekerti yang luhur, terampil, serta mandiri” Penulis ingin mengetahui kesiapan apasaja yang diharapkan siswa apabila mereka tidak ingin langsung melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi setelah lulus. Seiring dengan kebutuhan tenaga kerja di era revolusi industri 4.0 ini dimana di wilayah Bekasi banyak sekali industri-industri menerapkan teknologi modern yang membutuhkan tenaga professional dengan kompetensi yang diharapkan. Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja professional, walaupun berlatar belakang pendidikan SMA tentunya kemampuan akademik (*hard skill*) dan kemampuan diluar akademik sebagai pendukung (*soft skill*) sangat diperlukan sebagai seseorang yang berkompeten untuk menjadi karyawan. Pada penelitian di SMA Al-Mubaarok ini dilakukan pada kelas XII angkatan 2024/2025 dengan populasi dan sampel jumlah responden 40 siswa yang masing-masing 16 siswa laki-laki dan 24 siswa perempuan. Dari jumlah responden tersebut terbagi dalam dua jurusan, yaitu 20 siswa di jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan 20 siswa lagi di jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). Penulis merasa tertarik melakukan penelitian yang berkaitan hal tersebut dengan judul : **“Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa SMA Al-Mubaarok Di Kota Bekasi”** dengan suatu studi kasus pada kelas XII angkatan 2024/2025 tersebut.

LANDASAN TEORI

Kesiapan Kerja

Menurut Muspawi & Lestari (2020) Kesiapan kerja merupakan kondisi yang terbentuk dari perpaduan antara perkembangan fisik, mental, dan latar belakang pendidikan seseorang yang bersatu guna melaksanakan pekerjaan tertentu. Menurut Nurussyfa & Listiadi (2021) kesiapan kerja merupakan kondisi dimana individu memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas di dunia kerja. Sedangkan menurut Ngoc Su et al (2021) kesiapan kerja mengacu pada tingkat kemampuan seseorang dalam beradaptasi pada lingkungan kerja yang diukur melalui kemampuan belajar berkelanjutan, komunikasi, kerjasama tim, serta fleksibilitas dalam menghadapi dinamika organisasi. Dari beberapa definisi tersebut diatas, menggambarkan bahwa kesiapan kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat bersaing di dunia kerja. Adapun faktor-faktor yang menentukan kesiapan kerja adalah **faktor internal** (*hard skill, soft skill*, kesiapan

fisik dan mental, kepribadian yang baik, optimistik dan pengalaman kerja) dan juga **faktor eksternal** (tingkat pendidikan, lingkungan keluarga dan lingkungan kerja).

Hard Skill

Menurut Lyu & Liu (2021) *hard skill* merupakan jenis keterampilan teknis seperti penguasaan komputer umum, atau kemampuan yang dapat diamati, serta dapat diukur secara objektif sehingga mampu memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Putro & Yuliadi, (2022), kemampuan teknis atau *hard skill* merujuk pada penguasaan pengetahuan, teknologi, serta keterampilan praktis yang berfungsi untuk meningkatkan *intelligence quotient* (IQ) yang relevan dengan sektor tertentu. Sedangkan menurut Putri et al (2023 : 235) *hard skill* merupakan kemampuan yang dapat diperoleh melalui proses pembelajaran, baik melalui jalur pendidikan formal maupun non. Dari beberapa definisi tersebut diatas, menggambarkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan, baik yang bersifat formal maupun non-formal, yang mencakup penguasaan atas pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis di bidang pekerjaan tertentu.

Soft Skill

Menurut Sopa, A et al (2020:158) *soft skill* adalah wawasan dalam pikiran manusia dan sangat bersifat pribadi. *Soft skill* ini berlandaskan pada tindakan dan pengalaman yang meliputi cita-cita, prinsip, dan perasaan. Sedangkan menurut Bunyamin et al (2022:66), *soft skill* merupakan perilaku individu dan hubungan sosial yang meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja seseorang, termasuk kemampuan komunikasi, bersosialisasi, kolaborasi dalam tim, ketahanan mental, disiplin, tanggung jawab, serta *soft skill* lainnya. Dari beberapa definisi tersebut diatas, menggambarkan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan kepribadian, sikap, dan cara seseorang berkomunikasi dengan orang lain, yang dapat berpengaruh pada efektivitas kerja, dan pencapaian karir.

Korelasi Antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

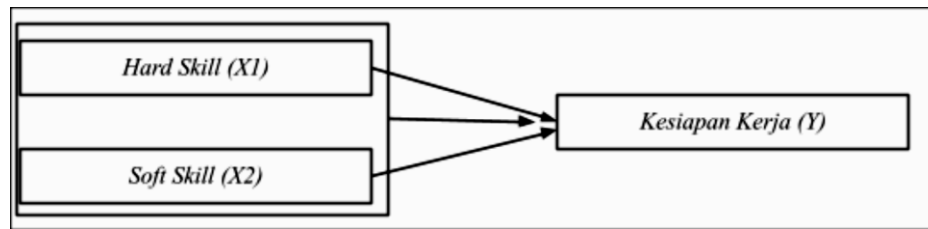
Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menghasilkan kesimpulan adanya korelasi diantara kedua variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja. Yang pertama, penelitian yang dilakukan oleh Setyanto Putro, dan Koes Yuliadi (2022) memanfaatkan tiga variabel *independent* dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan, *Hard Skill*, dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta” menyimpulkan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang kedua, penelitian yang dilakukan oleh Iin Inayah Putri, Bahar Siniring, Aryati Arafah, Taufan Alwany, dan Rezky Ratnasari Taufan (2023) memanfaatkan dua variabel *independent* dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan.” menyimpulkan bahwa *Hard skill* dan *Soft skill* berpengaruh positif terhadap Yang ketiga, kinerjapenelitian yang dilakukan oleh Lasinta, Fadilah, Mutiara (2024) memanfaatkan tiga variabel *independent* dengan judul “Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.” menyimpulkan bahwa *Hard skill* tidak berpengaruh signifikan, sedangkan *Soft skill* dan pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah model konseptual teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi (Sugiyono 2018:47). Kerangka penelitian ini diambil dari teori-teori yang dikutip dengan penjelasan variabel *independen Hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2) dan

variabel *dependen* Kesiapan Kerja (Y) dimana X_1 dan X_2 memberikan pengaruh terhadap Y pada Siswa SMA Al-Mubaarok Di Kota Bekasi.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Ilustrasi Penulis

METODE PENELITIAN

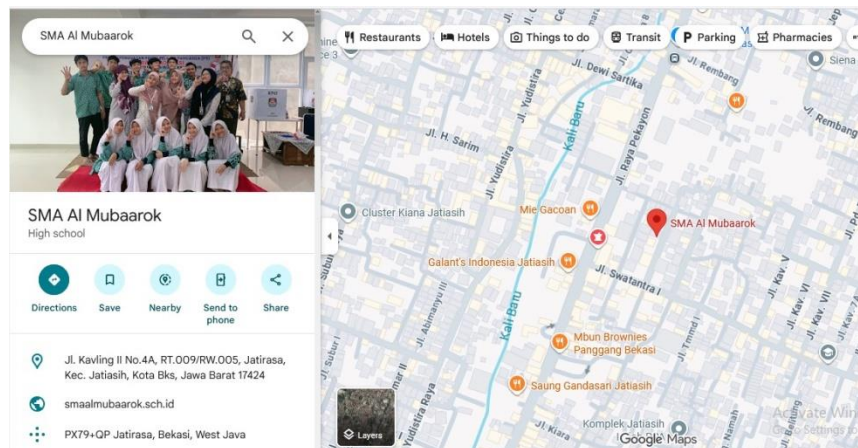
Dari paparan diatas, bila dihubungkan dengan judul penelitian maka penulis akan mengetahui dan menganalisis, pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa SMA Al-Mubaarok Di Kota Bekasi, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode eksperimen. Desain Penelitian yang di gunakan adalah *one-shot case study (after only design)*, yang melibatkan pemberian pelatihan kepada responden sebagai tindakan. Pelatihan diberikan untuk meningkatkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* siswa, lalu dilakukan pengukuran kesiapan kerja responden setelah pelatihan. Pendekatan ini bersifat kausal, bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari perlakuan terhadap variabel *independen* (*hard skill* dan *soft skill*) dan *dependen* (kesiapan kerja). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono 2018). Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel, Bila nilai faktor korelasi positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2018) dan pengukuran reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* yaitu ukuran statistik yang digunakan untuk menilai reliabilitas atau konsistensi internal dari suatu skala atau kumpulan item dalam alat ukur, seperti kuesioner atau tes. Nilai *Cronbach's alpha* berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin tinggi pula tingkat konsistensi internal dari alat ukur tersebut. Prosedur statistik yang digunakan untuk pengujian penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian analisa datanya didahului dengan uji asumsi model regresi kemudian diteruskan menggunakan uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis seperti uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan dengan alat bantu SPSS versi 25.

Populasi

Menurut Juriko, Abdussamad et al (2024:52) Populasi adalah kelompok yang akan menjadi subjek atau sasaran dalam penelitian, sedangkan sampel merupakan dari populasi yang dipilih sebagai representasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII SMA Al-Mubaarok tahun ajaran 2024/2025

Gambar 2. Lokasi Penelitian



SMA Al-Mubaarok Jl. Kavling II No.4A, RT.009/RW.005,
Jatirasa, Kec. Jatiasih, Kota Bks, Jawa Barat 17424
Sumber : Google Map

Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *non probability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh atau sensus. Menurut Suriani et al (2023:30) Sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel, apabila semua populasi digunakan sebagai sampel yang di sebabkan jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMA Al-Mubaarok tahun ajaran 2024/2025 yang berjumlah 40 siswa. Karakteristik siswa/siswi dilihat dari jenis kelamin bahwa mayoritas responden adalah perempuan dengan presentase 60 % dengan jumlah 24 siswi dan 40 % adalah laki-laki dengan jumlah 16 siswa. Sedangkan untuk jurusan masing-masing seimbang 50%, IPA 20 siswa/siswi dan IPS 20 siswa/siswi.

Pengolahan Data

Penelitian menggunakan metode *purposive sampling* untuk mendapatkan *sample* yang sesuai dengan kriteria penelitian, dengan menetapkan seluruh siswa kelas XII SMA Al-Mubaarok tahun ajaran 2024/2025 yang memenuhi kriteria dan dijadikan sampel pada penelitian ini, selanjutnya data akan diuji dengan alat bantu SPSS versi 25 (*for windows*). Guna mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam penelitian ini, maka dengan menggunakan skala likert yang ditunjukkan pada Tabel 1, dan juga skor untuk mengetahui interpretasi responden yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 1. Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Bobot Skor |
|---------------------------|------------|
| STS : Sangat Tidak Setuju | 1 |
| TS : Tidak Setuju | 2 |
| N : Netral | 3 |
| S : Setuju | 4 |
| SS : Sangat Setuju | 5 |

Tabel 2. Rentang Skor Deskripsi Variabel

| Rentang Skor Rata-rata | Kategori Interpretasi |
|------------------------|-----------------------|
| 1.00 - 1.80 | Sangat Rendah |
| 1.81 - 2.60 | Rendah |
| 2.61 - 3.40 | Netral / Cukup |
| 3.41 - 4.20 | Tinggi |
| 4.20 - 5.00 | Sangat Tinggi |

Berikut ini hasil deskripsi masing-masing berdasarkan variabel.

Tabel 3 : Hasil Deskriptif Variabel

| Descriptive Statistics | | | | | | | |
|------------------------|----|-------|---------|---------|--------|----------------|----------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | Variance |
| → X1_Rata | 40 | 2.75 | 2.25 | 5.00 | 3.7625 | .53991 | .292 |
| X2_Rata | 40 | 2.00 | 3.00 | 5.00 | 3.6188 | .59643 | .356 |
| Y1_Rata | 40 | 2.50 | 2.50 | 5.00 | 3.8000 | .65339 | .427 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | | | |

Sumber : Hasil pengumpulan data

Pada tabel 3 terlihat bahwa rata-rata *hard skill* (X_1) adalah 3.7625, kemudian *soft skill* (X_2) adalah 3.6188 dan untuk kesiapan kerja (Y) diperoleh 3.8000, yang berarti seluruhnya masuk dalam rentang skor 3.41 – 4.20, sehingga memiliki pengertian persepsi responden yang terbilang tinggi terhadap *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki atau dapat terbilang baik. Begitu pula terhadap kesiapan kerja dimana persepsi responden secara keseluruhan terbilang tinggi pada kesiapan kerja yang dimiliki. Pada tabel 3 tersebut juga terdapat data standar deviasi, dimana nilai standar deviasi merupakan tingkat keragaman atau sebaran data responden. Semakin besar standar deviasi maka semakin beragam penyebaran datanya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Tujuan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Jadi, uji validitas menunjukkan seberapa besar nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur. Pada pengujian ini digunakan r tabel dengan taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,05 untuk $N = 40$, maka dapat dicari derajat kebebasannya adalah $N-2 = 40-2 = 38$. Dengan membuat keputusan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

1. Jika nilai r hitung lebih besar $>$ dari r tabel maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila nilai r hitung lebih kecil $<$ dari nilai r tabel maka item tersebut tidak valid.

Hasil uji untuk variabel X dan Y dicantumkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

Tabel r untuk df = 1 - 50

| Variabel | Item | r-hitung | r-tabel | Kesimp |
|------------------------------|------|----------|---------|--------|
| Hard Skill (X ₁) | 1 | 0,741 | 0,312 | Vali |
| | 2 | 0,565 | 0,312 | Vali |
| | 3 | 0,605 | 0,312 | Vali |
| | 4 | 0,614 | 0,312 | Vali |
| Variabel | Item | r-hitung | r-tabel | Kesimp |
| Soft Skill (X ₂) | 1 | 0,709 | 0,312 | Vali |
| | 2 | 0,777 | 0,312 | Vali |
| | 3 | 0,607 | 0,312 | Vali |
| | 4 | 0,633 | 0,312 | Vali |
| Variabel | Item | r-hitung | r-tabel | Kesimp |
| Kesiapan Kerja (Y) | 1 | 0,696 | 0,312 | Vali |
| | 2 | 0,751 | 0,312 | Vali |
| | 3 | 0,735 | 0,312 | Vali |
| | 4 | 0,815 | 0,312 | Vali |

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2639 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3248 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Sumber : junaidichaniago, 2010 dan Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25 tabel 4. di atas hasil pengujian validitas dari ketiga variabel penelitian yaitu variabel *hard skill* (X₁), *soft skill* (X₂) dan variabel kesiapan kerja (Y) dengan uji signifikan 0,05 pada distribusi nilai r-tabel statistik (junaidichaniago, 2010) maka dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah diperoleh nilai r tabel sebesar 0,312. Maka dapat diketahui bahwa masing-masing dari setiap item pertanyaan dari ketiga variabel tersebut memperoleh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel artinya bahwa item-item diatas valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel maka dilakukan uji statistik dengan cara melihat koefisien *cronbach alpha*. Menurut Ghazali (2009) reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 5. Uji Realiabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Kriteria | Kesimpulan |
|------------------------------|------------------|------------|----------|------------|
| Hard Skill (X ₁) | 0,806 | 4 | 0,6 | Reliable |
| Soft Skill (X ₂) | 0,843 | 4 | 0,6 | Reliable |
| Kesiapan Kerja (Y) | 0,883 | 4 | 0,6 | Reliable |

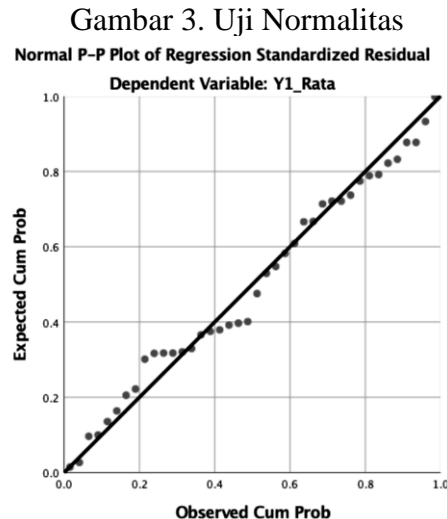
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, tabel 5. di atas menghasilkan pengujian reliabilitas dimana dari ketiga variabel penelitian yaitu variabel *hard skill* (X₁), variabel *soft skill* (X₂) dan variabel kesiapan kerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing 0,806, 0,843 dan 0,883 yang lebih besar dari nilai kriteria 0,6, dengan demikian disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat dipercaya atau *reliable*.

Uji Asumsi Model Regresi

a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk menguji apakah nilai residu standar dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residu dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai residu standar sebagian besar mendekati nilai rata-rata (Suliyanto, 2011).



Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti

Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan normalitas p-plot diketahui bahwa sebarannya atau plot menyebar sebagian besar mengikuti garis diagonalnya. Hal ini mengidentifikasi bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui keberadaan multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana jika nilai *tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka dapat diartikan tidak ada terjadinya multikolinearitas, namun jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka dapat diartikan bahwa tidak ada terjadinya multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | | | | | | | | |
| | (Constant) | .214 | .657 | .326 | .746 | | | |
| | X1_Rata | .297 | .143 | .246 | 2.080 | .045 | .973 | 1.028 |
| | X2_Rata | .682 | .129 | .623 | 5.272 | .000 | .973 | 1.028 |

a. Dependent Variable: Y1_Rata

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25

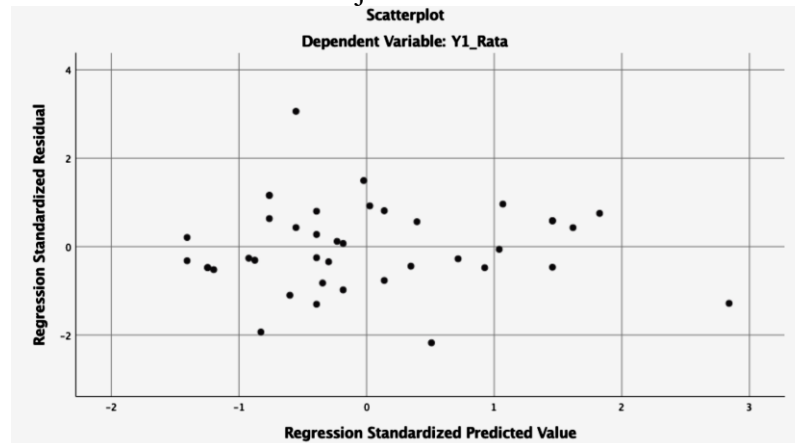
Berdasarkan tabel 6 di atas, kedua variabel independen yaitu *hard skill* dan *soft skill* , memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,973 dan nilai VIF sebesar 1,028, hal ini dapat diartikan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Cara mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam suatu model dapat dilihat melalui pola pada grafik scatterplot. Adapun analisis pada grafik scatterplot, sebagai berikut :

- Titik-titik data tersebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik titik data tidak hanya terakumulasi di atas atau di bawah saja.
- Tidak membentuk pola tertentu

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti

Berdasarkan gambar 4 diatas, terlihat bahwa titik-titik data pada scatterplot tersebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi merupakan keadaan dimana model regresi terdapat korelasi antara residual lainnya. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut : nilai DW berkisar antara 0 hingga 4, di mana nilai sekitar 2 berarti tidak ada autokorelasi, < 2 mengindikasikan autokorelasi positif, dan > 2 mengindikasikan autokorelasi negatif. Untuk kriteria lebih ketat, gunakan nilai tabel Durbin-Watson (dL dan dU) :

- Jika $DW < dL$ atau $DW > (4-dL)$, berarti ada autokorelasi.
- Jika $dL \leq DW \leq dU$, berarti tidak ada autokorelasi.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .706 ^a | .498 | .471 | .47524 | 1.645 |
| a. Predictors: (Constant), X2_Rata, X1_Rata | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y1_Rata | | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan gambar 7 diatas , nilai Durbin-Watson (DW) adalah 1,645. Agar dapat diambil kesimpulan maka menggunakan Tabel Durbin-Watson, sebagai berikut :

Tabel 8. Tabel Durbin-Watson $\alpha = 5\%$ Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

| n | k=1 | | k=2 | | k=3 | | k=4 | | k=5 | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | dL | dU | dL | dU | dL | dU | dL | dU | dL | dU |
| 25 | 1.2879 | 1.4537 | 1.2063 | 1.5495 | 1.1228 | 1.6540 | 1.0381 | 1.7666 | 0.9530 | 1.8863 |
| 26 | 1.3022 | 1.4614 | 1.2236 | 1.5528 | 1.1432 | 1.6523 | 1.0616 | 1.7591 | 0.9794 | 1.8727 |
| 27 | 1.3157 | 1.4688 | 1.2399 | 1.5562 | 1.1624 | 1.6510 | 1.0836 | 1.7527 | 1.0042 | 1.8608 |
| 28 | 1.3284 | 1.4759 | 1.2553 | 1.5596 | 1.1805 | 1.6503 | 1.1044 | 1.7473 | 1.0276 | 1.8502 |
| 29 | 1.3405 | 1.4828 | 1.2699 | 1.5631 | 1.1976 | 1.6499 | 1.1241 | 1.7426 | 1.0497 | 1.8409 |
| 30 | 1.3520 | 1.4894 | 1.2837 | 1.5666 | 1.2138 | 1.6498 | 1.1426 | 1.7386 | 1.0706 | 1.8326 |
| 31 | 1.3630 | 1.4957 | 1.2969 | 1.5701 | 1.2292 | 1.6500 | 1.1602 | 1.7352 | 1.0904 | 1.8252 |
| 32 | 1.3734 | 1.5019 | 1.3093 | 1.5736 | 1.2437 | 1.6505 | 1.1769 | 1.7323 | 1.1092 | 1.8187 |
| 33 | 1.3834 | 1.5078 | 1.3212 | 1.5770 | 1.2576 | 1.6511 | 1.1927 | 1.7298 | 1.1270 | 1.8128 |
| 34 | 1.3929 | 1.5136 | 1.3325 | 1.5805 | 1.2707 | 1.6519 | 1.2078 | 1.7277 | 1.1439 | 1.8076 |
| 35 | 1.4019 | 1.5191 | 1.3433 | 1.5838 | 1.2833 | 1.6528 | 1.2221 | 1.7259 | 1.1601 | 1.8029 |
| 36 | 1.4107 | 1.5245 | 1.3537 | 1.5872 | 1.2953 | 1.6539 | 1.2358 | 1.7245 | 1.1755 | 1.7987 |
| 37 | 1.4190 | 1.5297 | 1.3635 | 1.5904 | 1.3068 | 1.6550 | 1.2489 | 1.7233 | 1.1901 | 1.7950 |
| 38 | 1.4270 | 1.5348 | 1.3730 | 1.5937 | 1.3177 | 1.6563 | 1.2614 | 1.7223 | 1.2042 | 1.7916 |
| 39 | 1.4347 | 1.5396 | 1.3821 | 1.5969 | 1.3283 | 1.6575 | 1.2734 | 1.7215 | 1.2176 | 1.7886 |
| 40 | 1.4431 | 1.5444 | 1.3908 | 1.6000 | 1.3384 | 1.6589 | 1.2848 | 1.7209 | 1.2305 | 1.7859 |
| 41 | 1.4493 | 1.5490 | 1.3992 | 1.6031 | 1.3480 | 1.6603 | 1.2958 | 1.7205 | 1.2428 | 1.7835 |
| 42 | 1.4562 | 1.5534 | 1.4073 | 1.6061 | 1.3573 | 1.6617 | 1.3064 | 1.7202 | 1.2546 | 1.7814 |
| 43 | 1.4628 | 1.5577 | 1.4151 | 1.6091 | 1.3663 | 1.6632 | 1.3166 | 1.7200 | 1.2660 | 1.7794 |
| 44 | 1.4692 | 1.5619 | 1.4226 | 1.6120 | 1.3749 | 1.6647 | 1.3263 | 1.7200 | 1.2769 | 1.7777 |
| 45 | 1.4754 | 1.5660 | 1.4298 | 1.6148 | 1.3832 | 1.6662 | 1.3357 | 1.7200 | 1.2874 | 1.7762 |
| 46 | 1.4814 | 1.5700 | 1.4368 | 1.6176 | 1.3912 | 1.6677 | 1.3448 | 1.7201 | 1.2976 | 1.7748 |
| 47 | 1.4872 | 1.5739 | 1.4435 | 1.6204 | 1.3989 | 1.6692 | 1.3535 | 1.7203 | 1.3073 | 1.7736 |
| 48 | 1.4928 | 1.5776 | 1.4500 | 1.6231 | 1.4064 | 1.6708 | 1.3619 | 1.7206 | 1.3167 | 1.7725 |
| 49 | 1.4982 | 1.5813 | 1.4564 | 1.6257 | 1.4136 | 1.6723 | 1.3701 | 1.7210 | 1.3258 | 1.7716 |
| 50 | 1.5035 | 1.5849 | 1.4625 | 1.6283 | 1.4206 | 1.6739 | 1.3779 | 1.7214 | 1.3346 | 1.7708 |

Sumber : junaidichaniago, 2010

Jika menggunakan nilai signifikan (α) 5%, jumlah sampel (n) 40 dan jumlah variabel independen (k) 2. Maka dari tabel 8 diatas, diperoleh nilai d_L (tabel) = 1.391 dan nilai d_U (tabel) = 1.600. Yang berarti nilai d_L (hitung) adalah $0 + d_L$ (tabel) = 1.391 dan nilai d_U (hitung) adalah $4 - d_U$ (tabel) = 2.400. Dengan demikian : $d_L < DW < d_U = 1.391 < 1.645 < 2.400$, yang selanjutnya dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif, dengan tujuan untuk menguji pengaruh secara statistik antara variabel dependen dan variabel independen. Metode analisis yang diterapkan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Tabel 9 . Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .214 | .657 | .326 | .746 |
| | X1_Rata | .297 | .143 | .246 | .045 |
| | X2_Rata | .682 | .129 | .623 | .000 |

a. Dependent Variable: Y1_Rata

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan gambar 9 diatas , dapat dibentuk model persamaan regresi penelitian ini sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. $Y = 0,214 + 0,297X_1 + 0,682X_2$. Hasil analisis dari model persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar $a = 0,214$ artinya bahwa jika X_1 , dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa pada suatu variabel

independen (X) akan bernilai nol atau dengan kata lain tidak meningkat sehingga suatu variabel dependen (Y) akan bernilai 0,214

- Nilai koefisien X_1 sebesar $b_1 = 0,297$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif. Koefisien suatu nilai *hard skill* sebesar 0,297 (positif) dengan menunjukkan pengaruh yang searah akan memiliki pengertian jika suatu variabel *hard skill* kemudian ditingkatkan dengan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan suatu variabel kesiapan kerjanya sebesar 0,297 satuan.
- Nilai koefisien X_2 sebesar $b_2 = 0,682$, menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif. Koefisien suatu nilai *soft skill* sebesar 0,682 (positif) dengan menunjukkan pengaruh yang searah akan memiliki pengertian jika suatu variabel *soft skill* kemudian ditingkatkan dengan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan suatu variabel kesiapan kerjanya sebesar 0,682 satuan.

Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti mengajukan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model, (Ghozali, 2018).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .706 ^a | .498 | .471 | .47524 | 1.645 |
| a. Predictors: (Constant), X2_Rata, X1_Rata | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y1_Rata | | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan uji kelayakan model pada tabel 10 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi ganda (R Square) pada penelitian ini adalah 0,471, atau menunjukkan 47,1% variasi pada variabel kesiapan kerja (Y). Dengan demikian *hard skill* dan *soft skill* memiliki pengaruh sebesar 47,1% terhadap kesiapan kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti faktor internal lainnya dan faktor eksternal.

b) Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2018). Pada uji t parsial dapat dilihat dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $\text{Sig.}(t) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial.
- Jika nilai $\text{Sig.}(t) > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial.

Berdasarkan tabel 9 diatas, untuk variabel *hard skill* (X_1) diperoleh nilai $\text{Sig.}(t)$ sebesar 0,045, sehingga nilai $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka

dapat diartikan bahwa *hard skill* (X_1) secara parsial terdapat pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y). Kemudian untuk variabel *soft skill* (X_2) diperoleh nilai Sig.(t) sebesar 0,000, sehingga nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan bahwa *soft skill* (X_2) secara parsial terdapat pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y).

c) Uji Simultan (uji F)

Pengujian simultan (uji F) bertujuan untuk melihat tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan pengolahan data pada ANOVA. Pengujian ini didapat dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai Sig.(F) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan.
- Jika nilai Sig.(F) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan

Tabel 11. Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|---|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Regression | 8.294 | 2 | 4.147 | 18.361 | .0 | df untuk penyebut (N2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| | Residual | 8.356 | 37 | .226 | | | 30 | 4.17 | 3.12 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| | Total | 16.650 | 39 | | | | 31 | 4.16 | 3.10 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| | | | | | | | 32 | 4.15 | 3.09 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 |
| a. Dependent Variable: Y1_Rata | | | | | | | 33 | 4.14 | 3.08 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 |
| b. Predictors: (Constant), X2_Rata, X1_Rata | | | | | | | 34 | 4.13 | 3.08 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 |
| | | | | | | | 35 | 4.12 | 3.07 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| | | | | | | | 36 | 4.11 | 3.06 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| | | | | | | | 37 | 4.10 | 3.05 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 |
| | | | | | | | 38 | 4.10 | 3.04 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 |
| | | | | | | | 39 | 4.09 | 3.04 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 |
| | | | | | | | 40 | 4.08 | 3.03 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |

Sumber : junaidichaniago, 2010 dan Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 11 diatas, pada pengolahan data ANOVA diperoleh nilai F sebesar 18,361 dan nilai tabel diketahui sebesar 3,25 dan nilai Sig.(F) sebesar 0,000, sehingga nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel *hard skill* (X_1) dan *soft skill* (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).

HASIL PENELITIAN

Dampak *hard skill* terhadap kesiapan kerja

Dampak memiliki kemampuan *hard skill* diungkap pada studi ini, dimana kemampuan tersebut memiliki peran yang signifikan terhadap kesiapan siswa SMA Al-Mubaarok di Kota Bekasi dalam mempersiapkan memasuki dunia kerja. Hasil dari penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,297.

Kemampuan *hard skill* di era revolusi industri 4.0 saat ini seperti penguasaan teknis, kemampuan mengatasi masalah, kemampuan menganalisis, dan kemampuan menggunakan teknologi merupakan persyaratan dasar di banyak sektor industri saat ini. Kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana seseorang memiliki kompetensi teknis yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pada hasil studi ini memperkuat pandangan bahwa *hard skill* merupakan salah satu komponen penting dari seseorang terhadap kesiapan kerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil temuan pada penelitian yang dilakukan Setiawati.D, et al (2021) bahwa *hard skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa SMA, namun pada penelitian lain yang dilakukan oleh Lasinta.F.M (2023) ditemukan hasil yang berbeda, dimana dalam

penelitian tersebut dinyatakan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut akibat perbedaan responden dengan latar belakang pendidikan yang sangat mendasar, dimana Setiawati.D, et al (2021) mengambil sampel siswa SMA sedangkan Lasinta.F.M (2023) mengambil sampel Mahasiswa.

Dampak soft skill terhadap kesiapan kerja

Dampak memiliki kemampuan *soft skill* diungkap pada studi ini, dimana kemampuan tersebut memiliki peran yang signifikan terhadap kesiapan siswa SMA Al-Mubaarok di Kota Bekasi dalam mempersiapkan memasuki dunia kerja. Hasil dari penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja, yang dibuktikan dengan koefisien regresi 0,682.

Kemampuan *soft skill* yang dipersyaratkan mencakup kemampuan komunikasi, kerjasama tim, pemecahan masalah, dan kepemimpinan sangat dibutuhkan sebagai faktor penentu keberhasilan di tempat kerja. Kesiapan kerja juga dipengaruhi pada bagaimana seseorang berinteraksi, beradaptasi, dan berkolaborasi dalam lingkungan kerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawati.D, et al (2021) dan Lasinta. F.M (2023) yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Siswa SMA maupun Mahasiswa. Selain itu, peneliti lain seperti McGunagle. D dan Zizka. L (2020) yang menyatakan penguasaan *Soft Skill* menjadi indikator penting dalam kesiapan kerja, demikian juga peneliti Khanifah. S dan Fatimah. N (2023) menunjukan bahwa kegiatan ekstrakurikuler dapat menumbuhkan *Soft Skill* yang mendukung pembentukan kesiapan kerja.

Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kesiapan kerja

Hasil dari penelitian diatas menunjukan bahwa kemampuan *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja, hal ini menunjukan bahwa gabungan kemampuan teknis dan non-teknis secara bersamaan-sama memiliki kontribusi yang kuat dalam membentuk kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja, yang dibuktikan dengan uji F dimana nilai F sebesar 18,361 dan nilai tabel diketahui sebesar 3,25. dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,471 menunjukkan bahwa 47,1% variasi pada variabel kesiapan kerja. Meskipun angka ini tidak terlalu tinggi, namun menunjukkan bahwa kedua variabel *hard skill* dan *soft skill* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja dan model penelitian ini masih dapat dianggap cukup baik dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja.

Penelitian ini menekankan pentingnya upaya mempersiapkan diri bagi seseorang untuk memasuki dunia kerja dengan berbagai latar belakang tingkat pendidikan, dimana tentunya berbeda antara berlatar belakang pendidikan SMA maupun Mahasiswa (Sarjana). Kemampuan *hard skill* dan *soft skill* dipersiapkan sebagai strategi untuk memasuki dunia kerja karena sudah sangat jelas pengaruhnya terhadap kesiapan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada siswa SMA Al-Mubaarok di Kota Bekasi baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,297 dengan nilai signifikansi 0,045 ($p < 0,05$). Walaupun memiliki signifikansi rendah, namun studi ini menunjukkan bahwa penguasaan teknis, kemampuan mengatasi masalah, kemampuan menganalisis, dan kemampuan menggunakan teknologi tetap berkaitan dengan persyaratan dasar di banyak sektor industri pada era revolusi industri 4.0 saat ini.

Soft Skill ditemukan berpengaruh positif dan memiliki signifikansi lebih besar dibandingkan hard skill, sehingga sangat mempengaruhi terhadap kesiapan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,682 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Studi ini mengungkapkan bahwa *Soft Skill* sangat penting seperti kemampuan komunikasi, kerjasama tim, pemecahan masalah, dan kepemimpinan sangat dibutuhkan sebagai faktor penentu keberhasilan di tempat kerja.

Hard Skill dan Soft Skill secara signifikan memengaruhi dalam Kesiapan Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 18,361 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Model penelitian ini mampu menjelaskan 47,1% variasi Kesiapan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0,471.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Dr. J., M. Si, Sopingi, I. S., S.HI., M.Sy., Setiawan, Dr. B., M. Si, & Sibua, N., S.Pd.,M.M. (2024, April 1). "*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mixed method*" : Buku referensi . Repository Media Penerbit Indonesia. <http://repository.mediapenerbitindonesia.com/id/eprint/327>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024a, June 7). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2024* . <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2024.html>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024b, December 9). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2024* . <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/09/6f1fd1036968c8a28e4cfe26/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2024.html>
- Bunjamin, B., Samsudi, S., & Rohman, S. (2022). "*Soft skill improvement strategy for vocational high school students base on career and 21st century learning oriented*". Journal of Vocational and Career Education , 7 (1). <https://doi.org/10.15294/jvce.v7i1.41103>
- CNN Indonesia. (2024, October 21). "*Pidato perdana Mendikti/Saintek: Khawatir ancaman AI di masa depan*". Cnnindonesia.Com . <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20241021174030-185-1158044/pidato-perdana-mendiktisaintek-khawatir-ancaman-ai-di-masa-depan>
- Fahmi, Irham. (2016). "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Kinerja*"., Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. (2009). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- <http://junaidichaniago.wordpress.com>, 2010, “Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$ ”. “Titik Presentase Distribusi t ($df = 1-200$)”, “Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana – $df = 1 - 200$)” dan “Titik Presentase Distribusi F (probabilitas = 0.05)”, (diakses 10 Januari 2024)
- Khanifah, S., & Fatimah, N. (2023). “Penguatan Soft Skill Kecerdasan Sosial Peserta Didik melalui Kegiatan Ekstrakurikuler Di SMA IT Bina Amal Semarang”.
- Lasinta, F. M. (2024, July 11). “Pengaruh hard skill, soft skill, Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir generasi Z”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Syarif hidayatullah Jakarta . Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta; Feb uin jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/78703>
- Lyu, W., & Liu, J. (2021). “Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*”, 300, 117307. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307>
- McGunagle, D., & Zizka, L. (2020). “Employability skills for 21st-century STEM students: the employers' perspective”. *Higher education, skills and work-based learning*, 10 (3), 591-606.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). “Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja”. *Jurnal Literasiologi*, 4 (1). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O'Mahony, B. (2021). “Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: Lessons from human resource management practices in Vietnam”. *Current Issues in Tourism*, 24 (22), 3189–3205. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1863930>
- Nurussyifa, R., & Listiadi, A. (2021). “Pengaruh Mata Diklat Produktif Akuntansi, Kompetensi Siswa, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Mediasi Efikasi Diri”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13 (1), 164–177. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i1.33011>
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). “Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan”. *Center of Economic Students Journal*, 6 (2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). “Pengaruh Pemberdayaan, Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta”. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7 (2), 320. <https://doi.org/10.29210/30031770000>
- Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). “Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19”. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 5 (1), 23-35.
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020). “Hard Skills versus Soft Skills: Which are More Important for Indonesian Employees Innovation Capability”. *International Journal of Control and Automation*, 13 (2), 156–175.
- Sugiyono. (2018). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). “Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS”. Andi Offset. Yogyakarta.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). “Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan”. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1 (2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>