

**PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATIVENESS*, *SOFT SKILL*
DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : IWANA SHAFIRA
NPM : 1905160232
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 09 Januari 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

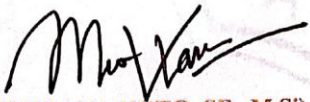
MEMUTUSKAN

Nama : IWANA SHAFIRA
NPM : 1905160232
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATIVENESS, SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I


(MURVIANA KOTO, SE., M.Si)

Penguji II


(SNI PUJI LESTARI, SE., M.M)

Pembimbing


(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua


Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : IWANA SHAFIRA
N.P.M : 1905160232
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATIVENESS, SOFT SKILL*
DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Oktober 2024

Pembimbing Tugas Akhir

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

AN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMU)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Iwana Shafira
NPM : 1905160232
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Individual Innovativeness, Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	PERABAI ABSTRACT. PERBAIKI KUTIPAN JURNAL DOSEN UMSU	31 04 10	
Bab 2	PERBAIKI KUTIPAN DAN SUMBER. REFERENSI.	18 04 11	
Bab 3	PERBAIKI HUBUNGAN MASING2 VARIABEL DAN DIJELASKAN.	22 04 11	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	24 04 11	
Bab 5	KESIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN.	04 04 11	
Daftar Pustaka	MENDOLAY.	24 04 11	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU.	29 04 11	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Oktober 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Willy Yusnandar, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Iwana Shafira
NPM : 1905160232
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh *Individual Innovativeness, Soft Skill Dan Hard Skill*
Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Oktober 2024
Pembuat Pernyataan



Iwana Shafira

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

ABSTRAK

PENGARUH *INDIVIDUAL INNOVATIVENESS*, *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Oleh :

Iwana Shafira

1905160232

Shafiraiwana@gmail.com

Pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat menciptakan persaingan yang semakin ketat bagi lulusan sarjana dalam memperoleh pekerjaan, hal ini menuntut mahasiswa khususnya sebagai calon tenaga kerja untuk mempunyai kualitas yang lebih mumpuni dan kompetitif untuk memenuhi tuntutan kualifikasi di dunia kerja yang semakin kompleks. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel, yang terdiri dari tiga variabel bebas yaitu *Individual innovativeness*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* dan satu variabel terikat yaitu kesiapan kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada mahasiswa tingkat akhir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Individual innovativeness* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.. *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa tingkat Akhir. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada universitas muhammadiyah sumatera utara agar dapat semakin memperhatikan kesiapan kerja dan perencanaan karir yang diberikan kepada mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan kerjanya serta dijadikan salah satu bahan pertimbangan bagi mahasiswa sendiri untuk lebih mempersiapkan diri dan bekal yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan memasuki dunia kerja

Kata kunci : *Individual innovativeness*, *Soft Skill*, *Hard Skill*, Kesiapan Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF *INDIVIDUAL INNOVATIVENESS*, *SOFT SKILLS* AND *HARD SKILLS* ON WORK READINESS OF FINAL STUDENTS OF MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF NORTH SUMATERA

By:

Iwana Shafira

1905160232

Shafiraiwana@gmail.com

The increasingly rapid economic growth creates increasingly tight competition for graduates in obtaining jobs, this requires students, especially as prospective workers, to have more qualified and competitive qualities to meet the demands of qualifications in the increasingly complex world of work. This study uses a quantitative research type, This study consists of 4 (four) variables, consisting of three independent variables, namely *Individual innovativeness*, *Soft Skills*, and *Hard Skills* and one dependent variable, namely work readiness. This study was conducted on final year students at the Muhammadiyah University of North Sumatra. *Individual innovativeness* has a positive and significant influence on the work readiness of final year students. *Individual innovativeness*, *Soft Skill* and *Hard Skill* simultaneously or together have a significant influence on the work readiness of Final Year Students. This study is expected to be used as one of the considerations for the Muhammadiyah University of North Sumatra so that it can pay more attention to work readiness and career planning given to students to improve their work readiness and be used as one of the considerations for students themselves to better prepare themselves and the provisions needed to face competition entering the world of work

Keywords: *Individual innovativeness*, *Soft Skill*, *Hard Skill*, *Work Readiness*.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh *Individual innovativeness*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”**. tugas akhir ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian tugas akhir ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun tugas akhir ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat tugas akhir.

Dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Dayun dan Ibunda Rosmini tercinta yang telah mengusahakan yang terbaik untuk penulis sehingga penulis dapat sampai titik yang ingin dicapai.

2. Terima kasih kepada Bapak Prof Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Terima kasih kepada Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri,SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Terima kasih kepada Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Terima kasih kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih kepada Bapak Willy Yusnandar., S.E., M.Si selaku dosen pembimbing dalam penyusunan tugas akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Terima kasih Untuk seluruh staf akademik Fakultas ekonomi dan bisnis terutama prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah banyak membantu di bidang akademik dan kemahasiswaan.
11. Terima kasih juga buat Adik kandung saya Ahmad Fadli dan Tri Arumi yang selalu suport dan selalu berdoa untuk kelancaran dalam mengerjakan tugas akhir ini.

Penulis menyadari penyusunan tugas akhir ini belum sempurna baik secara penulisannya maupun secara isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan tugas akhir ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2024
Penulis

Iwana Shafira
NPM. 190516023

DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kesiapan Kerja.....	10
2.1.2 Individual innovativeness	18
2.1.3 Soft Skill	22
2.1.4 Hard Skill.....	29
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.2.1 Pengaruh <i>Individual innovativeness</i> Terhadap Kesiapan Kerja	36
2.2.2 Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja	37
2.2.3 Pengaruh <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja.....	38
2.2.4 Pengaruh <i>Individual innovativeness, Soft Skill Dan Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja.....	39

2.3	Hipotesis Penelitian	41
BAB 3 METODE PENELITIAN		42
3.1	Pendekatan Penelitian.....	42
3.2	Defenisi Operasional	42
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	44
3.3.1	Tempat Penelitian	44
3.3.2	Waktu Penelitian.....	44
3.4	Populasi Dan Sampel.....	45
3.4.1	Populasi.....	45
3.4.2	Sampel	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data	47
3.5.1	Uji Validitas	48
3.5.2	Uji Reliabilitas	52
3.6	Teknik Analisis Data	53
3.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.6.2	Regresi Linear Berganda	55
3.6.3	Uji Hipotesis	56
3.6.4	Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	56
BAB 4		58
HASIL PENELITIAN		58
4.2	Deskripsif Data.....	58

4.2	Identitas Responden.....	59
4.3	Analisis Variabel Penelitian	60
4.4	Analisis Data	71
4.5	Uji Asumsi Klasik	71
4.6	Uji Hipotesis.....	77
4.7	Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	82
4.8	Pembahasan	83
BAB 5		88
PENUTUP		88
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran.....	88
5.3	Keterbatasan penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA		90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Diagram P Plot Uji multikolinearitas	73
Gambar 4. 2 gambar uji hipotesis	78
Gambar 4. 3 gambar uji hipotesis	79
Gambar 4. 4 gambar uji hipotesis	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Rencana Penelitian.....	45
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	45
Tabel 3.4 Skala Likert.....	48
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Individual Innovativeness (X1).....	49
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Soft Skill (X2)	49
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabe Hard Skill (X3).....	50
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan kerja (Y)	51
Tabel 3. 9 Hasil uji Reliabilitas Variabel	53
Tabel 3. 10 Interval Koefisien Determinasi	57
Tabel 4 1 Skala Pengukuran Likert.....	58
Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4 3Karakteristik Responden Kelompok Usia.....	60
Tabel 4 4 Skor Angket variabel Y (Kesiapan Kerja)	61
Tabel 4 5 Skor Angket variabel X1 (Individual innovativeness).....	63
Tabel 4 6 Skor Angket variabel X2 (Soft Skill).....	65
Tabel 5. 1 Uji Hipotesis (Uji T)	77
Tabel 5. 2 Tabel Uji F Simultan.....	81
Tabel 5. 3 Tabel Uji R Square.....	82

BAB 1

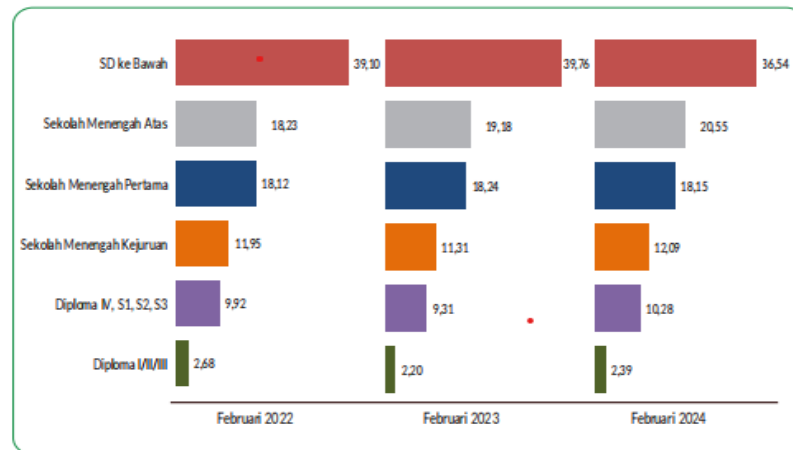
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat menciptakan persaingan yang semakin ketat bagi lulusan sarjana dalam memperoleh pekerjaan, hal ini menuntut mahasiswa khususnya sebagai calon tenaga kerja untuk mempunyai kualitas yang lebih mumpuni dan kompetitif untuk memenuhi tuntutan kualifikasi di dunia kerja yang semakin kompleks. Perkembangan era globalisasi juga menuntut tenaga kerja sebagai sumber daya yang berkualitas yang mampu berkompetisi dalam segala bidang dengan kemampuan yang profesional di bidangnya agar dapat menghadapi dunia kerja yang terus berkembang (Hulu, 2020). Karena Karyawan adalah aset berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan (Prayogi & Lesmana, 2021) sehingga perusahaan akan lebih selektif dalam menyaring karyawan yang dinilai produktif untuk perusahaannya. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan yang menjadi sarana dalam mengembangkan, menyebarluaskan dan menggali potensi, minat dan bakat yang dimiliki mahasiswa memiliki peran yang besar dalam mengasah kesiapan kerja mahasiswa, perguruan tinggi juga memiliki peran yang besar dalam mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas serta tenaga kerja yang terampil, sehingga diharapkan lulusan-lulusan perguruan tinggi dapat langsung terjun dan berkarier di dunia kerja.

Kesiapan kerja adalah hal yang harus dipersiapkan mahasiswa sebelum mencapai kelulusannya, agar setelah lulus mahasiswa tersebut dapat langsung membina kariernya sendiri di dunia kerja. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa hanya 10,28% dari kelompok lulusan Diploma IV, S1,

S2, S3 yang bekerja pada tahun 2024, hal ini berarti hanya sekitar 89.000 orang lulusan yang sudah memperoleh pekerjaan, dibandingkan dengan jumlah lulusan universitas yang berjumlah 871.860 orang pada tahun 2024.

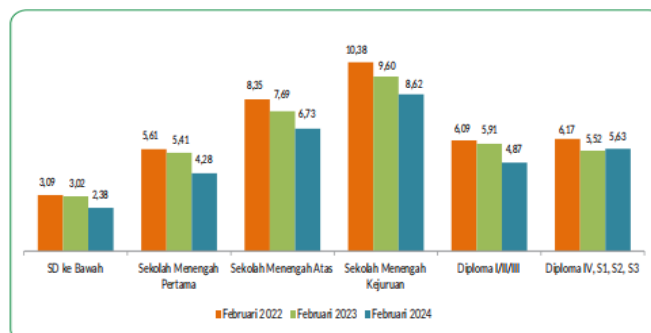


Gambar 1. 1 Tingkat kelulusan Pelajar dan Mahasiswa di Indonesia

Gambar 1.1 Tingkat Kelulusan Pelajar dan Mahasiswa di Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik (data diolah, 2024)

Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat pengangguran yang ada di Indonesia, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia berdasarkan kelompok lulusan universitas Diploma IV, S1, S2 dan S3 mengalami kenaikan di tahun 2024 sebanyak 0,11 %.



Gambar 1. 2 Tingkat Pengangguran Berdasarkan Lulusan Sekolah

Gambar 1.2 Tingkat Pengangguran Berdasarkan Lulusan Sekolah

Sumber: Badan Pusat Statistik (data diolah, 2024)

Sebelumnya, pada bulan Februari 2022 tercatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan kelompok pendidikan tingkat universitas di Indonesia sebanyak 6.17% atau sebanyak 884.769 orang dan mengalami penurunan pada february 2023 menjadi 5.52% atau sebanyak 753.732 orang, kemudian mengalami peningkatan kembali sebanyak 0.11% pada february tahun 2024 sehingga menjadi 5.63% atau sebanyak 871.860 orang.

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat masih banyaknya lulusan sarjana yang belum mendapatkan pekerjaan atau masuk ke dalam kategori pengangguran terbuka. Banyaknya lulusan sarjana yang menganggur selain disebabkan persaingan yang semakin tinggi dalam hal memperoleh pekerjaan, juga disebabkan karena kurangnya kesiapan kerja dan perencanaan karier yang dimiliki mahasiswa sebelum lulus, serta kurangnya ilmu yang kompeten dan *skill* yang mumpuni untuk memasuki dunia kerja sehingga menyebabkan para lulusan sarjana tidak mampu bersaing dalam hal mencari dan mendapatkan pekerjaan. Menurut (Sailah, 2019) salah satu penyebab rendahnya *Soft Skill* lulusan adalah karena proses pembelajaran di perguruan tinggi tidak terlalu memperhatikan *Soft Skill* dan tidak terlalu memperhatikan *hard learning* keahlian.

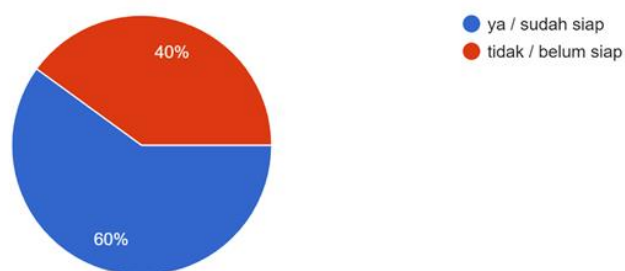
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang berlokasi di kota Medan dan didirikan pada 27 Februari 1957. Sebagai perguruan tinggi swasta terbaik di kota Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memiliki visi “Menjadi Perguruan Tinggi yang unggul dalam membangun peradaban bangsa dengan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan Sumber Daya manusia berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyahan.” Hal ini tentunya menjadi

tantangan bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas dan kompetitif serta dapat bersaing di dunia kerja. Dalam mencapai tujuan tersebut Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara mendirikan lembaga perencanaan karir mahasiswa yang dikenal dengan CDAC UMSU. Lembaga ini bertujuan membantu mahasiswa dan alumni merencanakan dan mempersiapkan diri memasuki dunia karir.

Namun demikian, berdasarkan pengamatan dan hasil *survey* yang dilakukan oleh penulis masih banyak terdapat calon sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang masih belum memiliki perencanaan karir atau kesiapan kerja yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra *survey* yang dilakukan penulis terhadap 10 orang mahasiswa tingkat akhir dari berbagai jurusan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan hasilnya 40% dari jumlah narasumber menyatakan bahwa belum memiliki kesiapan kerja yang cukup untuk memasuki dunia kerja.

Apakah anda sudah siap memasuki dunia kerja?

10 jawaban



Gambar 1. 3 Hasil Pra survey Kesiapan Kerja

Gambar 1.3 Hasil Pra Survey Penelitian

Sumber: Peneliti Sendiri (2024)

Berdasarkan jawaban yang diperoleh oleh penulis adapun sebab ketidaksiapan mahasiswa tersebut untuk terjun langsung ke dunia kerja

disebabkan karena kemampuan yang di rasa belum cukup ataupun kurangnya pemahaman terhadap ilmu yang dimiliki. Serta pengalaman yang belum cukup untuk memasuki dunia kerja. hal ini menyebabkan kurangnya rasa percaya diri dan bekal yang dimiliki oleh calon sarjana untuk bersaing di dunia kerja. Hal ini senada dengan hasil prasurvey yang dilakukan oleh Rahayu & Hafni (2015) yang menyatakan bahwa beberapa dari mahasiswa UMSU masih menghadapi kesulitan dalam menghubungkan apa yang dipelajari diperkuliahan dan cara pengimplementasian ilmu tersebut.

Perisapan kerja sangat penting untuk perencanaan karir mahasiswa, sebagai sarana dalam meningkatkan perspektif lulusan baru tentang perencanaan karier yang lebih luas. Menurut (Fitriyanto, 2019) Kesiapan kerja merupakan suatu keadaan dimana kondisi kematangan fisik, mental, dan pengalaman selaras untuk memungkinkan seseorang melakukan aktivitas tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan.. Ada banyak faktor baik eksternal maupun internal yang mempengaruhi kesiapan kerja, beberapa diantaranya dibahas dalam penelitian ini, yaitu *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill*.

Keberhasilan dalam dunia pekerjaan tentunya akan mudah tercapai apabila seseorang memiliki kemampuan yang cukup untuk menghadapi permasalahan di dalam pekerjaannya. Menurut (Muhammad & Ayu, 2024) Karyawan akan bekerja dengan baik jika mereka merasa menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, jangan biarkan karyawan merasa stres di tempat kerja. Hal ini tentunya sangat dipengaruhi oleh *Soft Skill* dan *Hard Skill* yang dimiliki karena dengan kemampuan *Hard Skill* dan *Soft Skill* yang cukup akan dapat mengurangi beban stress karyawan dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Pernyataan ini

dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syahnita, 2021) yang mengemukakan bahwa di Harvard University Amerika Serikat mengatakan bahwa 20% kesuksesan seseorang diperkirakan berasal dari intelegensia yaitu kemampuan untuk belajar dan memahami. Sementara 80% sisanya berasal dari kemampuan untuk memahami diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain. Begitu pun dengan riset yang dilakukan (Manara, 2014) dan (Sinarwati, 2022) yang mengemukakan bahwa kemampuan *Hard Skill* berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Selain itu kemampuan *Hard Skill* atau sisi teknis ini digunakan sebagai kecakapan teknis melakukan atau menyelesaikan sebuah pekerjaan. Hasil riset tersebut membuktikan penting bagi lulusan baru untuk mengasah kemampuan *Hard Skill* dan *Soft Skill* mereka sejak dini untuk diaplikasikan di dunia kerja.

Berdasarkan fakta dan pengamatan yang telah dilakukan penulis diatas, terdapat beberapa fenomena terkait variabel yang ditemukan oleh penulis dalam pra survey penelitian, seperti dalam variabel *Soft Skill*, masih ditemukan beberapa dari mahasiswa yang belum percaya diri dan mengalami kendala komunikasi dalam penyampaian pendapat, sementara dalam variabel *Hard Skill*, masih ditemukan beberapa mahasiswa yang masih menggunakan jasa joki tugas dalam penyelesaian tugas kuliahnya sehingga pemahaman keilmuannya tidak berkembang. Dan pada variabel *Individual innovativeness* masih ditemukan beberapa diantara mahasiswa yang kurang dalam mengadopsi ide dan hal baru yang dapat diaplikasikan dalam pembelajarannya, menurut (Prayogi & Lesmana, 2021) Setiap karyawan harus mampu mengelola dan mengimplementasikan

sistem teknologi yang ada di sekitarnya, sehingga dalam dunia kerja sangat dibutuhkan karyawan yang inovatif.

Dari beberapa fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh *Individual innovativeness*, *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dikarenakan kurangnya pengalaman dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan selama kuliah.
2. Masih kurangnya kesadaran akan perencanaan karir setelah lulus kuliah.
3. Kurangnya kemampuan dan skill yang dimiliki mahasiswa untuk bersaing dalam mendapatkan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, adapun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sesuai identifikasi masalah yang didapatkan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu mengenai pengaruh *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard*

Skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa, penulis juga membatasi objek dalam penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Individual innovativeness* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
2. Apakah *Soft Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
3. Apakah *Hard Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
4. Apakah *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah yang ingin diteliti oleh peneliti maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Individual innovativeness* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambah teori atau wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat penelitian bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi yang sesuai, menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa akan datang. Khususnya yang berkaitan dengan judul mengenai pengaruh *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
- b. Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kesiapan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 20221), kesiapan yang juga berarti adalah keadaan siap terhadap sesuatu, dan kata siap juga dapat berarti tersedia, siap dan siap artinya “dibuat” (KBBI, 2021). Menurut Lukiawan dkk dalam (Sultoni et al., 2023) kesiapan adalah dimana segala kondisi telah dipersiapkan untuk dianggap siap dengan standar atau metode tertentu.

Sementara kerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan seseorang untuk memperoleh penghasilan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kerja dapat di artikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Kesiapan kerja adalah sejauh mana lulusan baru memiliki kualitas dan kompetensi yang terkait dengan keberhasilan ditempat kerja, yang memprediksi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (Waltres et al., 2022). Secara umum, kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk siap terjun langsung ke dunia kerja selaras dengan kematangan fisik, kematangan mental, dan kematangan ilmu pengetahuan yang dimiliki untuk berkontribusi dalam dunia kerja. Kesiapan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki sikap dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat kedewasaan, keadaan mental dan

emosional, upaya pengembangan diri, pengalaman sebelumnya dan tingkat kecerdasan (Sultoni et al., 2023).

Menurut (Super, 1990) , mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kesiapan individu untuk memasuki dan berfungsi dengan efektif dalam dunia kerja. Menurutnya, kesiapan kerja adalah hasil dari pengembangan karir yang berlangsung sepanjang hidup dan melibatkan kesesuaian antara keterampilan individu dan tuntutan pekerjaan.

Menurut (Wiharja, 2020) Kesiapan kerja merupakan suatu keadaan/proses lanjutan yang dilalui oleh seorang individu, dimana rasa percaya diri individu meningkat setelah ia merasa siap melalui pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

Dalam jurnalnya Donnelly & Kirkpatrick (Donelly, 1985) , *“Perceptions of Readiness for Employment: A Review of the Literature”*, mereka mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kesiapan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang diperlukan. Mereka menekankan bahwa kesiapan kerja melibatkan kombinasi keterampilan teknis dan non-teknis serta sikap yang mendukung efektivitas dalam pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja berkaitan dengan kematangan mental, kematangan fisik serta kematangan ilmu pengetahuan yang dimiliki seorang calon sarjana untuk dapat langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus kuliah tanpa membutuhkan waktu adaptasi yang lama. Kesiapan kerja juga berkaitan dengan kombinasi keterampilan teknis dan non teknis serta pengalaman yang dimiliki mahasiswa untuk bersaing di dunia kerja serta berkontribusi secara aktif dalam proses pencapaian tujuan organisasi ditempat dia bekerja.

2.1.1.2 Manfaat Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja tentunya memiliki banyak manfaat positif khususnya untuk lulusan baru yang akan mulai memasuki dunia kerja, Kesiapan kerja memberikan ketenangan mental dan pikiran bagi seseorang dalam memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja, hal ini tentunya sangat membantu para pekerja untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan maksimal tanpa terkendala proses adaptasi yang memakan waktu lama. Menurut (Achmad, 2003) terdapat beberapa manfaat dari kesiapan kerja yaitu:

1. **Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai**

Dengan standar kerja yang terukur dan telah dirancang dengan baik sebelum memasuki dunia kerja akan lebih memudahkan lulusan baru dalam memilah dan menempatkan potensinya pada dunia kerja yang diminatinya. Selain itu dengan adanya harapan terhadap perencanaan kerja akan meningkatkan motivasi lulusan baru untuk terus berkembang sehingga mampu mencapai tangga karir yang dituju.

2. **Sebagai alat seleksi karyawan**

Dalam proses penyeleksian karyawan perusahaan juga dapat menjadikan kesiapan kerja sebagai salah satu syarat ataupun indikator kualitas karyawan yang akan direkrut, dengan kesiapan kerja yang maksimal tentunya dapat sangat membantu perusahaan memenuhi dan menjalankan proses bisnis nya secara cepat dan tepat.

3. Memaksimalkan produktivitas

Kesiapan kerja data memudahkan seseorang dalam menempatkan potensinya sehingga setelah memasuki dunia kerja akan dengan mudah beradaptasi dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di dunia kerja. Hal ini tentunya akan mendorong produktivitas karyawan untuk bekerja secara maksimal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Dasar pengembangan sistem remunerasi dalam konteks kesiapan kerja melibatkan kombinasi dari prestasi belajar, motivasi, pengalaman praktik, kepercayaan diri, serta faktor-faktor lain yang terkait dengan lingkungan dan pendidikan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Seseorang dengan kesiapan kerja yang baik cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja seperti perubahan jadwal kerja, tugas, jabatan, lokasi kerja dan jam kerja.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi, sehingga perilaku kerja mereka lebih harmonis dengan kebutuhan perusahaan.

Dengan kesiapan kerja para lulusan baru juga dapat merancang karirnya sejak dini sehingga lulusan baru memiliki standar perencanaan karir yang baik kedepannya. Manfaat kesiapan kerja sendiri dapat kita cermati melalui peningkatan produktivitas, mengembangkan pribadi serta memenuhi kebutuhan fisik dan mental individu dalam lingkungan kerja yang positif.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja bukanlah sifat bawaan lahir manusia, kesiapan kerja dibentuk melalui beberapa proses dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Muspawi & Lestari, 2020) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri mahasiswa sendiri yang dapat memicu atau mempengaruhi kesiapan kerjanya, faktor internal tersebut antara lain:

a. Motivasi

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kesiapan kerja karena mahasiswa lebih termotivasi untuk belajar dan mengembangkan keterampilan mereka.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang diinginkan dapat meningkatkan kesiapan kerja karena siswa memiliki dasar yang kuat untuk melakukan pekerjaan.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat meningkatkan kesiapan kerja karena siswa dapat mengaplikasikan teori yang telah dipelajari dalam situasi nyata.

d. Keterampilan

Keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang diinginkan dapat meningkatkan kesiapan kerja karena siswa memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

e. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri yang tinggi dapat meningkatkan kesiapan kerja karena siswa lebih percaya diri untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja.

f. Modal Psikologis

Modal psikologis yang kuat dapat meningkatkan kesiapan kerja karena siswa lebih stabil dan dapat menghadapi tekanan dalam dunia kerja.

g. Minat dan Bakat

Minat dan bakat dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa untuk bekerja ditempat dan posisi yang selaras dengan minat dan bakat yang dimilikinya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang datang dari luar diri mahasiswa yang bisa disebabkan oleh orang sekitar atau keadaan di sekeliling yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tersebut antara lain:

a. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga yang mendukung dapat meningkatkan kesiapan kerja karena siswa merasa didukung dan mendapat motivasi dari keluarga.

b. Lingkungan Dunia Kerja

Lingkungan dunia kerja yang positif dapat meningkatkan kesiapan kerja karena mahasiswa merasa nyaman dan dapat beradaptasi dengan baik dalam lingkungan kerja

c. Dukungan Sosial

Dukungan Sosial dari teman dan rekan kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja karena siswa merasa didukung dan dapat menghadapi tantangan dengan lebih mudah.

2.1.1.4 Indikator Kesiapan Kerja

Menurut (Slameto, 2015) terdapat enam indikator kesiapan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Bersikap Rasional

Bersikap rasional berarti memiliki kemampuan untuk berpikir dengan logis dan objektif dalam membuat keputusan. Ini melibatkan analisis fakta, mempertimbangkan berbagai sudut pandang, dan menghindari pengaruh emosi yang berlebihan. Sikap rasional juga mencakup kemampuan untuk mengevaluasi argumen secara kritis dan memilih solusi yang paling masuk akal berdasarkan bukti yang ada. Dengan bersikap rasional, seseorang dapat menghindari kesalahan berpikir dan membuat keputusan yang lebih baik.

2. Memiliki Sikap Kritis

Sikap kritis adalah kemampuan untuk menganalisis, mengevaluasi, dan mempertanyakan informasi atau argumen dengan tujuan untuk mencapai pemahaman yang lebih baik. Ini melibatkan ketidakpuasan terhadap

informasi yang diterima secara langsung, serta keinginan untuk menggali lebih dalam dan mencari bukti yang mendukung atau menolak suatu klaim.

3. Memiliki integritas

Integritas adalah kualitas atau sikap seseorang yang mencerminkan kejujuran, konsistensi, dan prinsip moral yang kuat. Seseorang yang memiliki integritas bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan etika yang dianutnya, baik dalam tindakan maupun ucapan, serta dapat dipercaya oleh orang lain.

4. Mampu beradaptasi dengan lingkungan

Mampu beradaptasi dengan lingkungan berarti memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan situasi, kondisi, atau tuntutan di sekitar. Ini mencakup fleksibilitas dalam menghadapi tantangan baru, keterbukaan terhadap pengalaman, dan kemampuan untuk belajar dari lingkungan untuk tetap efektif dan relevan.

5. Proaktif dan inovatif

Proaktif adalah sikap mengambil inisiatif dan bertindak sebelum situasi atau masalah muncul, dengan tujuan mencegah atau mengatasi potensi tantangan. Inovatif adalah kemampuan untuk menciptakan atau menerapkan ide-ide baru dan solusi yang kreatif, yang meningkatkan efisiensi, kualitas, atau nilai dalam suatu proses atau produk.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek kesiapan kerja adalah bersikap rasional, memiliki sikap kritis, memiliki integritas, mampu beradaptasi dengan lingkungan, proaktif dan

inovatif. memiliki sikap kritis,. Hal yang menjadi alasan dalam pemilihan teori tersebut dirasa cukup mewakili indikator yang digunakan untuk meneliti kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2.1.2 Individual innovativeness

2.1.2.1 Pengertian Individual innovativeness

Menurut (Roggers e, 1995) inovasi dapat diartikan sebagai seberapa cepat seseorang dapat memperkenalkan suatu hal baru dibandingkan dengan anggota sistem lainnya. *Individual innovativeness* adalah suatu konsep yang menggambarkan tingkat kemampuan atau kecenderungan seseorang untuk mengadopsi dan menggunakan teknologi atau ide-ide baru.

Menurut (Yi, 2006) *Individual innovativeness* merupakan sifat atau disposisi yang terus menerus yang menentukan bagaimana seorang individu mempersepsi dan bereaksi terhadap suatu inovasi. Dimana tingkat inovasi yang tinggi akan menghasilkan reaksi yang lebih positif. Menurut (Ayub, 2017) inovasi individu dipandang sebagai aspek penting dalam mengembangkan sikap positif terhadap penggunaan teknologi baru.

Inovasi individu dipandang sebagai dimensi penting dari pembelajaran yang meliputi proses rasional, intuitif, afektif dan sosial, dan emosi juga memainkan peran penting dalam individu untuk menghasilkan hal-hal baru (Eyel & Durmaz, 2019).

Menurut (Hilmi, 2009) mendefinisikan *Individual innovativeness capability* sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berguna bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita Tarik kesimpulan bahwa *Individual innovativeness* merupakan kemampuan individu dalam menyikapi, menggunakan, mengadopsi dan menghasilkan hal atau teknologi baru yang berpengaruh positif bagi perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.2.2 Manfaat Individual innovativeness

Inovasi merupakan sebuah proses menciptakan ide dan gagasan baru yang dapat dimanfaatkan untuk memudahkan kinerja ataupun meningkatkan produktivitas. Menurut (Novita, 2022) inovasi adalah merupakan sebuah proses dalam menciptakan berbagai ide kreatif dalam menghasilkan suatu produk atau strategi yang efektif untuk bekerja

Menurut (Kartono, 2020) perilaku kerja yang inovatif adalah sebuah keterampilan seseorang dalam mentransformasikan pengetahuan atau pemikiran baru secara berkelanjutan dalam menghasilkan sebuah produk baru atau sistem kerja baru dalam meningkatkan keuntungan perusahaan dan *stakeholder*. Menurut (Novita, 2022) perilaku kerja yang inovatif merupakan perilaku seseorang dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja melalui penciptaan, pengenalan dan penerapan berbagai ide baru yang memberikan kebermanfaatan bagi diri sendiri maupun organisasi. Menurut (Mayangsari, 2013) inovasi mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Pengetahuan baru

Sebuah inovasi menghasilkan pengetahuan baru bagi masyarakat.

Pengetahuan baru ini merupakan faktor penting dalam penentu perubahan sosial yang terjadi dalam masyarakat.

2. Cara baru

Inovasi juga menghasilkan cara baru bagi individu atau kelompok untuk memenuhi kebutuhan atau menjawab masalah tertentu. Cara baru ini adalah pengganti cara lama yang sebelumnya berlaku.

3. Obyek baru

Sebuah inovasi juga menghasilkan obyek baru bagi penggunanya, baik dalam bentuk fisik (tangible). Maupun yang tidak berwujud (intangible).

4. Teknologi baru

Inovasi sangat identik dengan kemajuan teknologi. Indikator kemajuan dari sebuah produk teknologi yang inovatif biasanya dapat langsung dikenali dari fitur-fitur yang dimiliki pada produk tersebut.

5. Penemuan baru

Hampir semua inovasi menghasilkan penemuan baru. Inovasi merupakan produk dari sebuah proses yang sepenuhnya bekerja dengan kesadaran dan kesengajaan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Individual innovativeness*

Faktor yang mempengaruhi *Individual innovativeness* dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama, yaitu:

1. Keterbukaan terhadap ide baru

Seseorang yang inovatif cenderung terbuka terhadap ide-ide baru dan siap untuk mengadopsinya lebih cepat daripada orang lain. Mereka memiliki

keinginan untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap situasi-situasi tertentu (Arafah, 2020).

2. Persepsi Kesenangan

Personal *innovativeness* berpengaruh signifikan positif terhadap *perceived enjoyment*. Seseorang yang inovatif cenderung lebih mudah untuk mendapatkan kesenangan dari penggunaan teknologi yang baru.

3. Self-Efficacy

Self-efficacy, yaitu kepercayaan diri seseorang dalam kemampuan mereka untuk mengadopsi dan menggunakan teknologi baru, juga mempengaruhi *Individual innovativeness*. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung untuk mengadopsi teknologi baru (Utama et al., 2014).

4. Harapan Kinerja

Personal *innovativeness* juga dipengaruhi oleh harapan kinerja, yaitu kepercayaan bahwa menggunakan teknologi baru akan membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam pekerjaan

5. Kemudahan Penggunaan

Tingkat kemudahan penggunaan sistem teknologi baru juga mempengaruhi *Individual innovativeness*. Seseorang yang merasa sistem teknologi baru mudah digunakan akan lebih cenderung untuk mengadopsinya (Suharyanti et al., 2009).

Dengan demikian faktor-faktor tersebut saling terkait dan mempengaruhi tingkat *Individual innovativeness* seseorang dalam mengadopsi dan menggunakan teknologi baru.

2.1.2.4 Indikator Individual innovativeness

Menurut (Hilmi, 2009) terdapat 3 indikator dalam mengukur *Individual innovativeness* yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Kepribadian

Cara seorang individu dalam bereaksi atau berinteraksi dengan sesamanya yang dapat diukur. Misalnya mengukur ketersediaan seorang individu untuk berubah.

2. Perilaku individu

Merupakan suatu perilaku individu dalam melakukan sesuatu atau cara seseorang bertindak terhadap suatu kegiatan dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki. Hal ini focus pada kreativitas dan keberanian untuk menerima tantangan atau hal baru.

3. Output yang dihasilkan

Hasil dari suatu aktivitas yang dihadapi atau dilakukan, berdasarkan atas kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu yang baru.

Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa terdapat 3 indikator dalam pengukuran *Individual innovativeness* atau inovasi individu yaitu karakteristik kepribadian, perilaku individu dan output yang dihasilkan.

2.1.3 Soft Skill

2.1.3.1 Pengertian Soft Skill

Soft Skill merupakan kemampuan yang secara alami dimiliki individu dan mencakup kecerdasan emosional dan sosial, komunikasi dan interaksi dengan orang lain, dalam hal ini *Soft Skill* merupakan kepribadian bawaan seseorang. Menurut (Sailah, 2019) *Soft Skill* adalah keterampilan berhubungan dengan orang

lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan berhubungan dengan diri sendiri (*intrapersonal skill*) yang dapat memaksimalkan kinerja seseorang.

Menurut (Suharyanti et al., 2009) *Soft Skills* merupakan kemampuan non teknis yang dimiliki seseorang yang sudah ada didalam dirinya sejak lahir, kemampuan non teknis yang tidak terlihat wujudnya namun sangat diperlukan seseorang untuk mencapai kesuksesan. Kemampuan non teknis yang bisa berupa talenta dan bias pula ditingkatkan dengan pelatihan.

Menurut (Rosmiati & Hendriani, 2023) *Soft Skill* adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu secara alami yang mencakup kecerdasan, baik emosional maupun sosial, komunikasi atau berinteraksi dengan individu lain, dan sebagainya. Dalam hal ini *Soft Skills* adalah karakter bawaan individu.

Menurut (Roofiq et al., 2024) konsep pendefinisian *Soft Skill* sendiri merupakan evolusi dari konsep yang sebelumnya dikenal dengan kecerdasan emosional, yang dikaitkan dengan kurikulum karakter kepribadian, komunikasi Bahasa, kebiasaan pribadi, dan keramahan. Sedangkan menurut (Abdillah, 2024) *Soft Skill* merupakan suatu kemampuan karakteristik yang dimiliki setiap individu dalam merespon lingkungannya, secara sederhana *Soft Skill* dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang berkaitan dengan kepribadian dan sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita Tarik kesimpulan bahwa *Soft Skill* merupakan kemampuan yang melekat didalam diri setiap individu yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, *Soft Skill* terbagi atas dua bagian yaitu interpersonal (berhubungan dengan orang lain) dan intrapersonal (berhubungan dengan diri sendiri), berikut pembagian *Soft Skill* menurut (Abdillah, 2024):

<i>Interpersonal Skill</i>	<i>Intrapersonal Skill</i>
<i>Communication Skills</i> (Keterampilan Komunikasi Lisan Dan Tulisan)	<i>Transforming Character</i> (Mengubah Karakter)
<i>Relationship Building</i> (Keterampilan Pembentukan Relasi)	<i>Transforming Beliefs</i> (Mengubah Kepercayaan)
<i>Motivation Skills</i> (Keterampilan Motivasi)	<i>Change Management</i> (Manajemen Perubahan)
<i>Leadership Skills</i> (Keterampilan Memimpin)	<i>Stress Management</i> (Manajemen Stress)
<i>Self-Marketing Skills</i> (Keterampilan Memasarkan)	<i>Time Management</i> (Manajemen Waktu)

2.1.3.2 Manfaat *Soft Skill*

Soft Skill digunakan untuk mendukung proses kinerja seseorang, sehingga dapat membantu seseorang menyelesaikan tugas dan permasalahan dalam dunia kerja dengan cepat dan baik. *Soft Skill* meliputi kemampuan komunikasi, adaptasi dan inovasi seseorang, sehingga sangat penting bagi seorang tenaga kerja untuk memiliki *Soft Skill*.

Menurut (Suharyanti et al., 2009) *Soft Skill* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja humanis, termasuk diantaranya kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi bekerja dalam tim, ketahanan mental disiplin, tanggung jawab dan atribut *Soft Skill* lainnya.

Menurut (Suharyanti et al., 2009) beberapa manfaat dari *Soft Skill* dalam berbagai aspek kehidupan dan karier. Berikut adalah beberapa manfaat *Soft Skill* menurut para ahli:

1. Meningkatkan Produktivitas

Dengan mengembangkan *Soft Skill*, seseorang dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja dan kehidupan sehari-hari. Contohnya, kemampuan mendengarkan aktif dapat membantu memahami orang lain dengan cepat, sehingga menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

2. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan produktivitas dan efektivitas dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, baik dari diri sendiri maupun dari perusahaan. Hal ini juga berpengaruh pada peningkatan lingkungan kerja.

3. Meningkatkan Dinamika Tim

Kemampuan *Soft Skill* yang baik memungkinkan seseorang bekerja dengan baik dalam tim. Hal ini memungkinkan tim untuk memahami satu sama lain dan menengahi permasalahan yang mungkin terjadi, sehingga tim menjadi lebih dinamis dan efektif.

4. Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis dan Kreativitas

Soft Skill membantu seseorang dalam memecahkan masalah dengan lebih efektif. Dengan kemampuan ini, seseorang dapat menelaah masalah dan menemukan solusi yang tepat, serta terbiasa berpikir “*outside the box.*”

5. Meningkatkan Kepercayaan Diri

Dengan mengembangkan *Soft Skill*, seseorang menjadi lebih mahir dalam mengerjakan sesuatu. Kemampuan *Soft Skill* yang baik melengkapi

kemampuan *Hard Skill*, sehingga seseorang merasa lebih percaya diri dalam bekerja.

6. Meningkatkan *Networking*

Soft Skill membantu seseorang dalam menjalin interaksi dengan orang lain, sehingga membangun relasi yang lebih luas. Hal ini sangat berguna untuk meningkatkan *networking* dan memperluas jaringan profesional.

7. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Soft Skill yang baik dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam lingkungan kerja. Hal ini membantu dalam mencetuskan berbagai macam pembaharuan dan strategi bagi perusahaan.

8. Membuat Lingkungan Kerja yang Positif dan Inklusif

Kemampuan *Soft Skill* seperti komunikasi, moral, dan sosial yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Hal ini memungkinkan kerja sama tim dan penyelesaian masalah yang cepat.

9. Mendorong Sikap Profesionalisme

Soft Skill dapat mendukung dan mendorong sikap profesionalisme seseorang, sehingga meningkatkan daya tarik seseorang dibandingkan dengan yang lain.

Dengan demikian, *Soft Skill* tidak hanya penting dalam lingkungan kerja, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Soft Skill merupakan suatu kemampuan yang sangat penting dimiliki dalam dunia kerja, karena dapat membentuk dasar dari bagaimana seseorang berkomunikasi, bekerja sama dengan orang lain, dan berinteraksi dalam berbagai situasi. *Soft Skill* juga memudahkan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan baru sehingga dapat mempermudah proses pekerjaan. Meskipun *Soft Skill* merupakan sifat bawaan lahir yang terdapat dalam diri setiap orang, namun *Soft Skill* dapat ditingkatkan dengan beberapa pelatihan. Menurut penelitian (Faturrahman, 2021) terdapat tiga faktor utama yang mendukung *Soft Skill* yang dimiliki seseorang, faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kemampuan psikologi adalah kemampuan yang dapat membuat seseorang mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan pemikirannya, sehingga dapat menciptakan perilaku yang sesuai dengan apa yang mereka pikirkan.
2. Kemampuan sosial adalah kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan memposisikan diri dalam pergaulan lingkungannya.
3. Kemampuan komunikasi adalah kemampuan yang berupa usaha penyampaian pesan dan informasi baik yang tertulis, tidak tertulis maupun non verbal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *Soft Skill* yaitu kemampuan psikologis, kemampuan sosial dan kemampuan komunikasi. Ketiga hal tersebut sangat diperlukan dalam proses pembentukan *Soft Skill* dalam diri seseorang.

2.1.3.4 Indikator *Soft Skill*

Menurut (Robbins, 2014) terdapat lima indikator untuk mengukur *Soft Skill*:

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan mengenali pikiran, perasaan, serta perilaku diri sendiri. Ini mencakup refleksi terhadap bagaimana tindakan kita mempengaruhi orang lain dan lingkungan sekitar. Kesadaran diri penting untuk pengembangan pribadi, hubungan sosial, dan pengambilan keputusan yang lebih baik..

2. Kecepatan diri

Kecepatan diri merujuk pada kemampuan individu untuk bergerak atau beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi situasi atau perubahan. Ini mencakup ketangkasan dalam berpikir, beraksi, dan membuat keputusan. Kecepatan diri sering kali berhubungan dengan efisiensi dan responsivitas, baik dalam konteks fisik maupun mental.

3. Motivasi diri

Motivasi diri adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, mengambil tindakan, dan mengatasi rintangan tanpa tergantung pada pengaruh eksternal. Ini melibatkan keinginan, semangat, dan komitmen untuk berkembang dan berhasil.

4. Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan serta perspektif orang lain. Ini mencakup kemampuan untuk berhubungan

dengan pengalaman emosional orang lain, sehingga dapat menciptakan rasa koneksi dan dukungan dalam interaksi sosial.

5. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan yang memungkinkan individu untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif. Ini mencakup kemampuan mendengarkan, berempati, bernegosiasi, dan bekerja sama, serta keterampilan dalam membangun hubungan yang positif dan saling menghormati.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat lima indikator yang menjadi indikator *Soft Skill*, yaitu kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir, etika dan keterampilan kepemimpinan. Indikator-indikator ini membantu dalam mengukur dan mengembangkan keterampilan *Soft Skill* yang diperlukan dalam berbagai situasi profesional dan sosial.

2.1.4 Hard Skill

2.1.4.1 Pengertian *Hard Skill*

Menurut KBBI *Hard Skill* merupakan kemampuan yang dapat diasah melalui latihan dan pendidikan. *Hard Skill* adalah keterampilan atau keahlian yang spesifik dan terukur yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan atau pengalaman kerja. *Hard Skill* umumnya mengacu pada pengetahuan teknis, metode kerja, dan keterampilan teknis dalam bidang tertentu. Menurut (Putro & Yuliadi, 2022) *Hard Skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya yang berorientasi mengembangkan *intelligence quotient* (IQ).

Menurut (Raihan & Nengsih, 2024) pada dasarnya *Hard Skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan kemampuan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. *Hard Skill* memainkan peranan penting ditempat kerja dan diperlukan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. *Hard Skill* dapat menjadi langkah untuk memulai kesuksesan disemua bidang pekerjaan karena keterampilan tersebut memberikan dasar untuk menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan sukses.

Sedangkan, menurut (Azhar, 2020) keterampilan teknis atau *Hard Skill* secara umum mengarah pada keterampilan teknis yang dimiliki oleh individu calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan computer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Hal ini berarti bahwa *Hard Skill* sangat erat kaitanya dengan keterampilan teknis yang ada atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. *Hard Skill* tentunya memegang peranan penting dalam proses kinerja seseorang agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut (Cucu, 2021) *Hard skill* umumnya terkait dengan pengetahuan teknis, ketrampilan teknis, atau kompetensi yang spesifik dan diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa *Hard Skill* merupakan keterampilan kasat mata (eksplisit) yang dimiliki oleh individu yang dapat diperoleh dan ditingkatkan melalui pelatihan yang dilakukan dilembaga pendidikan sehingga menghasilkan keterampilan yang berguna untuk memecahkan permasalahan ataupun mengerjakan tugas wajib dalam bidang pekerjaan secara maksimal. Contoh *Hard Skill* antara lain seperti dalam teknologi komputer, keterampilan dalam penggunaan perangkat lunak *Microsoft office*,

Adobe Creative Suite dan *Google Analytic* atau dalam hal pemasaran seperti *Search Engine Marketing (SEM)*, *Search Engine Optimization (SEO)* dan *Sosial Media Marketing*.

2.1.4.2 Manfaat *Hard Skill*

Sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja, tentunya *Hard Skill* memiliki manfaat yang sangat penting untuk membantu seseorang menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di dunia kerja. Berikut beberapa manfaat *Hard Skill* menurut (Ida, 2022) yang dapat sangat membantu seseorang dalam dunia kerja:

1. Meningkatkan Produktivitas

Hard Skills membantu individu untuk lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan mereka. Misalnya, memiliki kemampuan mengolah data di Microsoft Excel dapat menghemat waktu dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

2. Meningkatkan Daya Saing

Dalam dunia kerja yang kompetitif, memiliki *Hard Skills* yang kuat dapat membedakan seseorang dari pesaingnya. Perusahaan seringkali menyaring pelamar berdasarkan *Hard Skills* tertentu ketika meninjau CV mereka.

3. Memperbesar Peluang Karier

Banyak pekerjaan memerlukan *Hard Skills* tertentu sebagai persyaratan. Meningkatkan kemampuan *Hard Skills* dapat membuka pintu untuk peluang karier yang lebih baik.

4. Membantu Mencapai Hasil yang Diinginkan

Standar pekerjaan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) tidak cukup untuk memastikan bahwa tugas yang dikerjakan sudah baik. Perlu adanya *Hard Skills* khusus untuk menjalankan SOP tersebut dan mencapai atau melampaui hasil yang diharapkan.

5. Mengidentifikasi dan Menyelesaikan Masalah

Hard Skills seperti servis otomotif dapat membantu mengidentifikasi masalah dan menentukan solusi. Contohnya, keterampilan inspeksi kendaraan dan pengujian diagnostik dapat membantu menyelesaikan masalah teknis pada mobil.

6. Meningkatkan Kemampuan Teknis

Hard Skills seperti keamanan jaringan, UI/UX design, dan kemampuan berbahasa asing (bilingual/multilingual) dapat meningkatkan kemampuan teknis seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, memiliki *Hard Skills* yang relevan dengan pekerjaan dapat membantu seseorang untuk lebih efektif, efisien, dan sukses dalam karirnya.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Hard Skill*

Hard Skill merupakan keterampilan yang melekat dalam diri seseorang yang dapat dihasilkan melalui proses pelatihan. Menurut (Mujayana, 2020) *Hard Skill* dapat terbentuk dalam diri seseorang karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut antara lain:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan Formal seperti kuliah, program pelatihan dan kursus dapat membantu meningkatkan *Hard Skill*. Banyak perusahaan yang bahkan

membiayai pendidikan formal untuk meningkatkan keterampilan karyawannya.

2. Pelatihan Sertifikasi

Pelatihan dan sertifikasi yang relevan dengan pekerjaan dapat meningkatkan *Hard Skill*. Contohnya, sertifikasi dalam pemrograman, desain grafis, atau administrasi jaringan dapat memastikan keterampilan yang memadai.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang relevan juga dapat meningkatkan *Hard Skill*. Dengan melakukan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang seseorang dapat memperdalam pengetahuan dan keterampilannya.

4. Kurikulum dan program pengembangan

Kurikulum dan program pengembangan yang disediakan oleh perusahaan juga dapat mempengaruhi *Hard Skill*. Perusahaan yang berfokus pada pengembangan *Hard Skill* akan memberikan kurikulum yang relevan untuk meningkatkan keterampilan karyawan mereka.

5. Teknologi dan Inovasi

Kemajuan teknologi dan inovasi dapat mempengaruhi *Hard Skill*. Perusahaan yang ingin tetap relevan harus selalu memperbarui dan meningkatkan keterampilan teknis mereka untuk menghadapi perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja.

6. Kebutuhan Perusahaan

Kebutuhan perusahaan juga mempengaruhi *Hard Skill*. Perusahaan akan mencari karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan, sehingga karyawan harus selalu meningkatkan *Hard Skill* mereka untuk tetap kompetitif

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *Hard Skill* seseorang adalah pendidikan formal, pelatihan sertifikasi, pengalaman kerja, kurikulum dan program pengembangan, teknologi dan inovasi, kebutuhan perusahaan, faktor-faktor tersebut dapat mendorong terbentuknya *Hard Skill* dalam diri seseorang sehingga dapat digunakan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4.4 Indikator *Hard Skill*

Hard Skill merupakan kemampuan teknis yang digunakan sebagai kecakapan teknis melakukan atau menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sebagai kemampuan teknis indikator yang digunakan sebagai pengukuran kemampuan ini biasanya mengacu kepada beberapa hal teknis. Menurut (Robbins, 2014) hal teknis tersebut antara lain:

1. Kecerdasan angka

Kecerdasan angka, atau yang sering disebut sebagai kecerdasan matematis, adalah kemampuan seseorang dalam memahami, menggunakan, dan menganalisis angka dan konsep matematis. Ini mencakup keterampilan dalam menghitung, memecahkan masalah, mengenali pola, dan berpikir logis.

2. Pemahaman Verbal

emahaman verbal adalah kemampuan seseorang untuk memahami, menganalisis, dan menggunakan bahasa lisan dan tulisan. Ini mencakup keterampilan dalam membaca, mendengarkan, berbicara, dan menulis,

serta kemampuan untuk menangkap makna, nuansa, dan struktur bahasa. Pemahaman verbal penting dalam komunikasi, pendidikan, dan interaksi sosial.

3. Kecepatan Persepsi

Kecepatan persepsi adalah kemampuan seseorang untuk dengan cepat menangkap, mengolah, dan merespons informasi yang diterima melalui indra, terutama visual dan auditori. Ini mencakup seberapa cepat seseorang dapat mengenali pola, detail, atau perubahan dalam lingkungan sekitar.

4. Penalaran Induktif

Penalaran induktif adalah proses berpikir yang melibatkan penarikan kesimpulan umum berdasarkan sejumlah observasi atau kasus spesifik. Dalam penalaran ini, pola, tren, atau hubungan ditemukan dari data atau fakta individual, kemudian digunakan untuk membentuk hipotesis atau kesimpulan yang lebih luas.

5. Penalaran Deduktif

Penalaran deduktif adalah proses berpikir yang dimulai dari premis umum untuk menarik kesimpulan spesifik yang logis dan pasti.

6. Visualisasi Spasial

Visualisasi spasial adalah kemampuan untuk memahami, menganalisis, dan memanipulasi objek atau informasi dalam ruang tiga dimensi di dalam pikiran

7. Daya ingat

Daya ingat adalah kemampuan seseorang untuk menyimpan, mempertahankan, dan mengingat kembali informasi, pengalaman, atau keterampilan yang telah dipelajari sebelumnya

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa *Hard Skill* dapat diukur dengan 7 indikator yaitu ilmu pengetahuan, ilmu teknologi, keterampilan teknis dan keterampilan akademis.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Individual innovativeness* Terhadap Kesiapan Kerja

Kemampuan seseorang untuk berinovasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mendukung tingkat kesiapan kerja seseorang. Individu yang memiliki tingkat *innovativeness* yang tinggi cenderung lebih siap untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja dan terbuka terhadap ide-ide baru dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan teknologi yang lebih canggih. Inovasi juga dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan memecahkan masalah, hal ini disebabkan karena mereka memiliki kecenderungan untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi yang inovatif.

Menurut (Tuah, 2009) kemampuan inovasi adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. kemampuan inovasi dapat memunculkan ide-ide baru yang dapat menciptakan metode ke arah yang jauh lebih efektif dan efisien untuk perusahaan sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih baik. Menurut (Martins, 2018) mengatakan bahwa teori inovasi individu telah terbukti menjadi alat yang

berguna dalam mengembangkan rencana strategis jangka pendek dan jangka panjang yang diarahkan untuk meningkatkan integrasi teknologi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Saeedi et al., 2012) dan (Kimberly et al., 2019) yang menyatakan bahwa *Individual innovativeness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan (Bubou & Job, 2022) dan (Fitri, 2024) menyatakan bahwa *Individual innovativeness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

2.2.2 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Dunia kerja membutuhkan orang-orang yang tidak hanya lulus dengan nilai yang tinggi, tetapi mereka butuh keterampilan komunikasi, integritas dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain, Kualitas-kualitas yang tidak terlihat wujudnya (*intangible*) namun sangat diperlukan dalam dunia kerja ini disebut juga dengan *Soft Skill* (Suharyanti et al., 2009). Dalam banyak hal keunggulan seseorang pada *Soft Skill* justru menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan hidupnya.

Menurut (Kurniawan, 2020) *Soft Skill* atau keterampilan lunak mempunyai peran penting dalam menunjang karir dan kesuksesan seseorang terutama dalam hal berinteraksi di masyarakat. Keterampilan ini juga dicari oleh perusahaan yang ingin merekrut lulusan perguruan tinggi. *Soft Skill* bukan hanya mendefinisikan sebuah bakat, akan tetapi lebih kepada himpunan dari ciri-ciri kepribadian yang mampu memberikan efek kontribusi yang tepat bagi individu dan efektivitas profesionalisme.

Soft Skill tentunya sangat membantu para lulusan baru sebagai sebuah keunggulan dalam mencari pekerjaan. seseorang yang memiliki *Soft Skill* yang baik juga akan lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan baru tempatnya bekerja sehingga akan memudahkan proses adaptasi tanpa memakan waktu yang lama. Dilihat dari penelitian sebelumnya dapat dikatakan bahwa *Soft Skill* mempengaruhi kesiapan kerja secara positif dan signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Isfarhani, 2021) yang menyimpulkan bahwa *Soft Skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Juga penelitian lain dengan topik serupa seperti (Khairudin & I'fa, 2023), (Aprillia, 2021), (Syahrini' et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Soft Skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

2.2.3 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

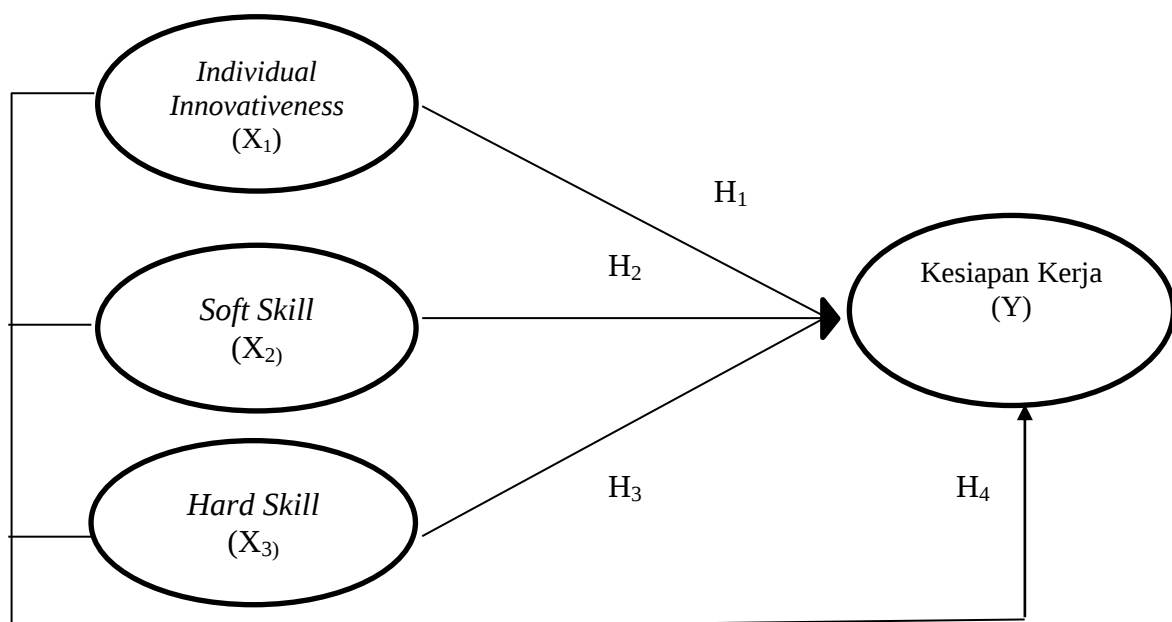
Hard Skill merupakan keterampilan yang melekat pada diri seseorang yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan untuk dipergunakan pada dunia kerja. Menurut (Arnata & Surjoseputro, 2014) *Hard Skill* adalah skill yang bisa menghasilkan sesuatu yang sifatnya *visible* dan *immediate*. Yaitu sesuatu yang dapat dilihat dengan mata dan dalam waktu yang spontan atau segera. *Hard Skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja untuk menyelesaikan tugas dan permasalahan dalam bekerja. *Hard Skill* juga sering kali merupakan syarat dasar untuk posisi pekerjaan tertentu. Misalnya seorang insinyur perangkat lunak perlu menguasai Bahasa pemrograman tertentu. *Hard Skill* juga dapat membantu meningkatkan efisiensi kinerja dan meningkatkan daya saing seseorang dipasar kerja dan membuka peluang untuk promosi atau pergeseran karir.

Banyak penelitian ataupun research gap yang mengatakan tentang membekali lulusan baru dengan *Soft Skill* lebih diutamakan. dan lebih sedikit diskusi ataupun gap penelitian tentang cara terbaik membekali lulusan adalah dengan *Hard Skill* yang dibutuhkan dalam pasar tenaga kerja yang terus berubah seiring berkembangnya zaman. Dilihat dari penelitian terdahulu terdapat pengaruh *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa seperti (Sinarwati, 2022), (Ratuela et al., 2022), (Rusdianti, 2024) yang menyatakan bahwa *Hard Skill* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

2.2.4 Pengaruh *Individual innovativeness*, *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan sikap siap dan mental seseorang untuk menghadapi dunia kerja dengan segala bekal keilmuan dan persiapan yang sudah dirancang sebelumnya. Kesiapan kerja harus dimiliki seseorang sebelum memasuki dunia kerja agar mudah beradaptasi dan menghadapi masalah yang ada di dunia kerjanya. Menurut Fitriyanto dalam (Siregar et al., 2019) kesiapan kerja merupakan kondisi dimana adanya keserasian antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. sementara inovasi individu diperlukan untuk seseorang agar dapat mengembangkan kreatifitasnya dan memunculkan ide baru yang dapat berguna di dunia kerja. Menurut (Gilbert, 2007) menggambarkan inovasi sebagai sesuatu yang mencakup “konsep kebaruan dalam sistem, proses, produk dan layanan, perubahan perilaku, adaptasi lingkungan, dan pembelajaran serta pengembangan pengetahuan.

Kemampuan inovasi seseorang juga dipengaruhi oleh dasar *Hard Skill* yang cukup untuk dapat sejalan dalam penerapannya. Sebagaimana *Hard Skill* merupakan kemampuan teknis yang dibutuhkan untuk menerapkan inovasi atau ide, gagasan dan penemuan baru yang juga didukung oleh *Soft Skill* dalam hal pengaplikasiannya di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan terdapat keterkaitan antara *Individual innovativeness*, *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja yang digambarkan dalam bentuk paradigma penelitian dengan skema kerangka konseptual pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa terdapat tiga variable independen yaitu *Individual innovativeness* (X₁), *Soft Skill* (X₂), dan *Hard Skill* (X₃) mempengaruhi variabel dependen yaitu kesiapan kerja (Y) yang diuji secara parsial (Uji t).

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan menurut (Dantes, 2012) hipotesis yakni praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui proses penelitian. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh *Individual innovativeness* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat akhir universitas muhammadiyah sumatera utara.
3. Adanya pengaruh *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir universitas muhammadiyah sumatera utara.
4. Adanya pengaruh *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir universitas muhammadiyah sumatera utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari objek yang berupa sampel yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini terdapat hubungan kausal yang dikaji antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel, yang terdiri dari tiga variabel bebas yaitu *Individual innovativeness*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* dan satu variabel terikat yaitu **kesiapan kerja**. Penelitian ini dilaksanakan pada mahasiswa tingkat akhir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3.2 Defenisi Operasional

Variabel penelitian merupakan alat yang digunakan peneliti untuk mempelajari dan menganalisis apabila terdapat beberapa ciri tertentu, termasuk sifat tertentu yang mempunyai nilai berbeda. Oleh karena itu, variasi yang diperoleh dalam penelitian mengakibatkan penggunaan variabel sebagai alat penelitian.

Berikut ini merupakan defenisi opsional variabel yang memuat variabel independen yaitu *Individual innovativeness*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* serta variabel dependen **kesiapan kerja**.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Item Pertanyaan
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki sikap dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat kedewasaan, keadaan mental dan emosional, upaya pengembangan diri, pengalaman sebelumnya dan tingkat kecerdasan (Sultoni et al., 2023).	1. Bersikap rasional 2. Memiliki sikap kritis 3. Memiliki integritas 4. Mampu beradaptasi dengan lingkungan 5. Proaktif dan inovatif (Slameto, 2015)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
<i>Individual innovativeness</i> (X1)	<i>Individual innovativeness capability</i> sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berguna untuk menghasilkan hal baru (Kimberly et al., 2019).	1. Karakteristik kepribadian 2. Perilaku individu 3. Output yang dihasilkan (Aulawi, 2009)	1,2 3,4 5,6
<i>Soft Skill</i> (X2)	<i>Soft Skill</i> merupakan suatu kemampuan karakteristik yang dimiliki setiap individu dalam merespon lingkungannya, secara sederhana <i>Soft Skill</i> dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang berkaitan dengan kepribadian dan sosial ((Abdillah, 2024).	1. Kesadaran Diri 2. Kecepatan Diri 3. Motivasi Diri 4. Empati 5. Keterampilan Sosial (Robbins, 2014)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
<i>Hard Skill</i> (X3)	<i>Hard Skill</i> secara umum mengarah pada keterampilan teknis yang dimiliki oleh individu calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan computer, atau mengetahui	1. Kecerdasan Angka 2. Pemahaman Verbal 3. Kecepatan Persepsi 4. Penalaran Induktif 5. Penalaran Deduktif	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan perwakilan atau bagian dari sebuah popuasi yang telah dihilangkan dengan metode tertentu (Juliandi et al., 2014). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *non random sampling* dimana teknik pengambilan sampel ini berdasarkan dengan pemilihan suatu karakteristik atau ciri-ciri untuk mendapatkan sampel relevan untuk mencapai tujuan dari sebuah penelitian.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan teknik *Slovin*, dimana sampel penelitian ditarik berdasarkan penjumlahan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi 0,5

Dengan begitu maka penjumlahannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{768}{1 + 768 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{768}{1 + 768 (0.0025)}$$

$$n = \frac{768}{2,92}$$

$$n = 263,013699$$

Maka berdasarkan penjumlahan sampel yang telah dilakukan, penulis menetapkan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 263 orang yang merupakan mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan (Juliandi dkk., 2014). Ada beberapa alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

a. Wawancara/*Interview*

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner ialah suatu teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam pengukuran data yang berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa beberapa pernyataan yang menggunakan Skala Likert, dimana skala likert ini digunakan untuk mengukur sejumlah pernyataan yang dilontarkan kepada responden dengan rentang dimulai dari “Sangat setuju” sampai dengan “Sangat tidak setuju” dari setiap jawaban akan diberikan dengan nilai sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Likert

No.	Notasi	Pernyataan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Kemudian hasil dari kuesioner/angket akan digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka dari itu harus melalui pengujian yaitu Uji Validitas dan Reabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi dkk., 2014). Dalam melakukan pengujian validitas, data yang diperoleh kemudian diproses menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS untuk mengetahui nilai validitas sebuah indikator pada masing-masing variabel.

Kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 , atau terima H_a , jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 – tailed $> \alpha$ 0,05).
- b. Terima H_0 , atau tolak H_a , jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar (sig 2 – tailed $< \alpha$ 0,05).

Dimana untuk uji Validitas pada variabel dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Individual Innovativeness (X1)

Item	Nilai signifikansi 2 arah	R hitung	Rtabel	keterangan
1	0.05	0,622	0.121	Valid
2	0.05	0.648	0.121	Valid
3	0.05	0.706	0.121	Valid
4	0.05	0.677	0.121	Valid
5	0.05	0.681	0.121	Valid
6	0.05	0.674	0.121	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > dari r tabel berdasarkan uji signifikansi 0.05 artinya bahwa item –item dari variabel *individual innovativeness* tersebut diatas valid.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Soft Skill (X2)

Item	Nilai signifikansi 2 arah	R hitung	Rtabel	keterangan
1	0.05	0,601	0.121	Valid
2	0.05	0.636	0.121	Valid

3	0.05	0.591	0.121	Valid
4	0.05	0.663	0.121	Valid
5	0.05	0.625	0.121	Valid
6	0.05	0.615	0.121	Valid
7	0.05	0.623	0.121	Valid
8	0.05	0.638	0.121	Valid
9	0.05	0.616	0.121	Valid
10	0.05	0.629	0.121	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ dari r tabel berdasarkan uji signifikansi 0.05 artinya bahwa item –item dari variabel *Soft Skill* tersebut diatas valid.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabe Hard Skill (X3)

Item	Nilai signifikansi 2 arah	R hitung	Rtabel	keterangan
1	0.05	0,901	0.121	Valid
2	0.05	0.901	0.121	Valid
3	0.05	0.743	0.121	Valid
4	0.05	0.659	0.121	Valid
5	0.05	0.679	0.121	Valid
6	0.05	0.878	0.121	Valid
7	0.05	0.689	0.121	Valid

8	0.05	0.871	0.121	Valid
9	0.05	0.132	0.121	Valid
10	0.05	0.738	0.121	Valid
11	0.05	0.699	0.121	Valid
12	0.05	0.891	0.121	Valid
13	0.05	0.670	0.121	Valid
14	0.05	0.866	0.121	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ dari r tabel berdasarkan uji signifikansi 0.05 artinya bahwa item –item dari variabel *Hard Skill* tersebut diatas valid.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan kerja (Y)

Item	Nilai signifikansi 2 arah	R hitung	Rtabel	keterangan
1	0.05	0,462	0.121	Valid
2	0.05	0.609	0.121	Valid
3	0.05	0.609	0.121	Valid
4	0.05	0.615	0.121	Valid
5	0.05	0.567	0.121	Valid
6	0.05	0.621	0.121	Valid
7	0.05	0.582	0.121	Valid
8	0.05	0.615	0.121	Valid

9	0.05	0.603	0.121	Valid
10	0.05	0.633	0.121	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ dari r tabel berdasarkan uji signifikansi 0.05 artinya bahwa item –item dari variabel Kesiapan Kerja tersebut diatas valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan melihat nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel penelitian.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $>$ 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya).
- Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $<$ 0,6, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Untuk menganalisis nilai reliabilitas variabel dalam uji reliabilitas, maka pengujian dapat dilakukan menggunakan perangkat SPSS.

Dimana untuk uji Validitas pada variabel dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3. 9 Hasil uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Croanboach Alpha	Keterangan
Individual innovativeness	0.7121	Reliabel
Soft Skill	0.8255	Reliabel
Hard Skill	0.9268	Reliabel
Kesiapan Kerja	0.7930	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel diatas dapat kita simpulkan bahwa nilai *croanboach alpha* dri variabel *individual innovativeness* sebesar 0.7121 lebih besar dari 0.60 sehingga variabel tersebut reliabel. nilai *croanboach alpha* dri variabel *Soft Skill* sebesar 0.8255 lebih besar dari 0.60 sehingga variabel tersebut reliabel. nilai *croanboach alpha* dri variabel *Hard Skil* sebesar 0.9268 lebih besar dari 0.60 sehingga variabel tersebut reliabel. nilai *croanboach alpha* dri variabel Kesiapan Kerja sebesar 0.7930 lebih besar dari 0.60 sehingga variabel tersebut reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klaisk, dikarenakan yang digunakan adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari:

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika

datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi dkk., 2014).

Menurut Juliandi dkk. (2014), uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji *Kolmogorov Smirnov* yang bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui distribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Untuk menguji uji normalitas variabel penelitian, maka pengujian dapat dilakukan menggunakan perangkat SPSS.

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi dkk., 2014). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

Untuk menganalisis nilai VIF dan nilai *tolerance* pada uji multikolinearitas, maka pengujian dapat dilakukan menggunakan perangkat SPSS.

3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi dkk., 2014). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat

diketahui dengan melalui uji *Glejser* antar nilai variabel independen dengan nilai *absolute residual*. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1.) Nilai signifikansi (> 0.05) kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas.
- 2.) Nilai signifikansi (< 0.05) kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas.

Untuk melakukan uji *Glejser* pada uji heterokedastisitas, maka pengujian dapat dilakukan menggunakan perangkat SPSS.

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Komunikasi

X2 = Tingkat Keterampilan

X3 = Sikap Kerja

α = Konstanta

β = Besaran koefisien masing-masing variabel

e = Standar error

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji-t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2017), kriteria pengambilan keputusan:

- 1.) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
- 2.) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.6.3.2 Uji-F

Pada dasarnya uji-F menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen. Uji-F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama, kriteria pengambilan keputusan:

- 1.) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat).
- 2.) Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi

maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi.

r^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

Tingkat hubungan yang kuat dari koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Interval Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.2 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket sebanyak 44 pernyataan yang terdiri dari 6 item pernyataan untuk variabel *Individual innovativeness*, 10 item Pernyataan untuk variabel *Soft Skill*, 14 item pernyataan untuk variabel *Hard Skill*, dan 10 item pernyataan untuk variabel kesiapan kerja. Angket dalam penelitian ini disebar dan diberikan kepada 263 responden sebagai sampel penelitian menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4 1 Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel kesiapan kerja (Y), *Individual innovativeness* (X1), *Soft Skill* (X2), dan *Hard Skill* (X3). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik mahasiswa berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase (%)
1.	Laki-laki	122	45,2 %
2.	Perempuan	141	54,8 %
Jumlah		263	100%

Sumber : Pengolahan data

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah sebanyak 141 orang (54,8 %) dan Laki-laki sebanyak 122 orang (45,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah perempuan.

4.2.2 Kelompok Usia

Deskripsi Karakteristik Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UMSU berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah Orang	Persentasi
1.	20 -21 Tahun	20	23,3 %
2.	22- 23 Tahun	153	56,7 %
3.	>23 Tahun	54	20 %
Jumlah		263	100%

Sumber : Pengolahan data

Dari data diatas diketahui bahwa kelompok usia 20-21 tahun berjumlah 20 (23,3 %) responden, Kelompok usai 22-23 tahun berjumlah sebanyak 153 (56,7 %) responden, kelompok usia >23 Tahun berjumlah sebanyak 54 (20 %) responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih dominan usia siap kerja yaitu 22-23 tahun.

4.3 Analisis Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabell frekuensi hasil skor jawaban responden dari angker yang penulis sebarakan yaitu:

4.3.1 Variabel Kesiapan Kerja

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di universitas muhammadiyah sumatera utara, jawaban dari kuisisioner peelitian variabel kesiapan kerja (Y) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4 4 Skor Angket variabel Y (Kesiapan Kerja)*Tabel 4 4 Skor Angket variabel Y (Kesiapan Kerja)*

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	111	42%	119	45%	32	12%	0	0%	1	0%	263	100%
2	130	49%	106	40%	26	10%	1	0%	0	0%	263	100%
3	138	52%	94	36%	29	11%	2	1%	0	0%	263	100%
4	132	50%	97	37%	30	11%	4	2%	0	0%	263	100%
5	146	56%	91	35%	23	9%	3	1%	0	0%	263	100%
6	134	51%	110	42%	16	6%	3	1%	0	0%	263	100%
7	133	51%	104	40%	24	9%	2	1%	0	0%	263	100%
8	134	51%	105	40%	24	9%	0	0%	0	0%	263	100%
9	136	52%	100	38%	24	9%	2	1%	1	0%	263	100%
10	146	56%	100	38%	15	6%	2	1%	0	0%	263	100%

Sumber: Pengolahan Data

1. Pada pernyataan Saya selalu bersikap rasional dalam menyikapi permasalahan. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (42%), Setuju (45%), Kurang Setuju (12%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
2. Pada pernyataan Saya mengedepankan pemikiran rasional dalam menyikapi permasalahan. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (49%), Setuju (40%), Kurang Setuju (10%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

3. Pada pernyataan Saya selalu menganalisis materi dan memberikan pertanyaan saat pembelajaran berlangsung. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (52%), Setuju (36%), Kurang Setuju (11%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
4. Pada pernyataan Saya selalu meminta saran dan evaluasi terhadap tugas yang saya kerjakan.. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (50%), Setuju (37%), Kurang Setuju (11%), Tidak Setuju (2%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
5. Pada pernyataan Saya selalu berpikir dahulu sebelum berbicara. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (50%), Setuju (56%), Kurang Setuju (9%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
6. Pada pernyataan Saya selalu mengedepankan kejujuran dalam bekerja dan mengutarakan pendapat. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (51%), Setuju (42%), Kurang Setuju (6%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
7. Pada pernyataan Saya mampu berbaur dan berkomunikasi aktif dengan orang yang baru saya kenali. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (51%), Setuju (40%), Kurang Setuju (9%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
8. Pada pernyataan Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang saya temui. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (51%), Setuju (40%), Kurang Setuju (9%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

9. Pada pernyataan Saya selalu optimis menyelesaikan tanggung jawab saya walaupun tidak sesuai rencana. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (52%), Setuju (38%), Kurang Setuju (9%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
10. Pada pernyataan Saya selalu berpikiran maju dan merencanakan sesuatu sebelum mengerjakannya. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (56%), Setuju (38%), Kurang Setuju (6%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

4.3.2 Variabel Individual innovativeness (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di universitas muhammadiyah sumatera utara, jawaban dari kuisisioner penelitian variabel *Individual innovativeness* (X1) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4 5 Skor Angket variabel X1 (Individual innovativeness)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	137	52%	101	38%	23	9%	2	1%	0	0%	263	100%
2	119	45%	116	44%	23	9%	5	2%	0	0%	263	100%
3	125	48%	103	39%	31	12%	4	2%	0	0%	263	100%
4	142	54%	91	35%	28	11%	2	1%	0	0%	263	100%
5	140	53%	98	37%	19	7%	5	2%	0	0%	262	100%
6	147	56%	93	35%	17	6%	4	2%	2	1%	263	100%

Sumber : Pengolahan Data

1. Pada pernyataan Saya dapat memberikan solusi dan ide-ide baru pada setiap permasalahan yang terjadi didalam kelas atau organisasi. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (52%), Setuju (38%), Kurang Setuju (9%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
2. Pada pernyataan Saya selalu berusaha mewujudkan ide-ide baru saya menjadi program atau kegiatan yang dapat dijalankan di kampus atau organisasi. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (45%), Setuju (44%), Kurang Setuju (9%), Tidak Setuju (2%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
3. Pada pernyataan Saya berusaha mengembangkan networking saya untuk mendapatkan informasi dan ide baru untuk di terapkan di kampus ataupun organisasi. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (48%), Setuju (39%), Kurang Setuju (12%), Tidak Setuju (2%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
4. Pada pernyataan Saya mau berusaha mencari dukungan atau relasi untuk menerapkan ide baru yang diciptakan dalam organisasi. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (50%), Setuju (37%), Kurang Setuju (11%), Tidak Setuju (2%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
5. Pada pernyataan Saya terbuka terhadap perkembangan teknologi baru dan belajar menerapkannya dalam kehidupan kampus dan organisasi. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (50%), Setuju (56%), Kurang Setuju (9%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

6. Pada pernyataan Saya dapat menyesuaikan diri berbaur dengan lingkungan baru dimanapun saya berada. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (51%), Setuju (42%), Kurang Setuju (6%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

4.3.3 Variabel Soft Skill (X2)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di universitas muhammadiyah sumatera utara, jawaban dari kuisioner penelitian variabel *Soft Skill* (X2) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4 6 Skor Angket variabel X2 (Soft Skill)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	131	50%	110	42%	21	8%	1	0%	0	0%	263	100%
2	145	55%	93	35%	23	9%	2	1%	0	0%	263	100%
3	132	50%	104	40%	26	10%	1	0%	0	0%	263	100%
4	141	54%	99	38%	21	8%	2	1%	0	0%	263	100%
5	153	58%	91	35%	17	6%	2	1%	0	0%	263	100%
6	150	57%	90	34%	22	8%	1	0%	0	0%	263	100%
7	164	62%	86	33%	12	5%	1	0%	0	0%	263	100%
8	129	49%	110	42%	22	8%	2	1%	0	0%	263	100%
9	133	51%	112	43%	17	6%	1	0%	0	0%	263	100%

10	123	47%	109	41%	31	12%	0	0%	0	0%	263	100%
----	-----	-----	-----	-----	----	-----	---	----	---	----	-----	------

Sumber : Pengolahan Data

1. Pada pernyataan Saya berani menyatakan pendapat yang berbeda dengan orang lain tanpa menyinggung orang tersebut. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (50%), Setuju (42%), Kurang Setuju (8%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
2. Pada pernyataan Saya memahami kekurangan dalam diri saya dan melengkapinya dengan kelebihan yang saya miliki. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (55%), Setuju (35%), Kurang Setuju (9%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
3. Pada pernyataan saya mampu menghadapi situasi sulit yang memerlukan pemikiran kritis dan pengambilan keputusan dibawah tekanan selama masa perkuliahan. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (50%), Setuju (40%), Kurang Setuju (10%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
4. Pada pernyataan Saya selalu tertarik dan semangat untuk belajar hal baru untuk mengembangkan kemampuan saya. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (54%), Setuju (38%), Kurang Setuju (8%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
5. Pada pernyataan Saya selalu tertarik dan semangat untuk belajar hal baru untuk mengembangkan kemampuan saya. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (58%), Setuju (35%), Kurang Setuju (6%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

6. Pada pernyataan Saya selalu berusaha mencapai tujuan yang saya inginkan dengan tekun. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (57%), Setuju (34%), Kurang Setuju (8%) Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
7. Pada pernyataan Saya selalu peduli dengan kondisi teman disekitar saya. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (62%), Setuju (33%), Kurang Setuju (5%) Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
8. Pada pernyataan Saya selalu memikirkan orang lain dalam setiap tindakan atau langkah yang saya ambil. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (49%), Setuju (42%), Kurang Setuju (8%) Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
9. Pada pernyataan Saya mampu menjadi pemimpin yang baik dan adil ketika berada dalam tim kelompok atau organisasi . Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (51%), Setuju (43%), Kurang Setuju (6%) Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
10. Pada pernyataan Saya mampu mengarahkan tim kelompok saya agar dapat bekerja sama dengan baik.. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (47%), Setuju (41%), Kurang Setuju (12%) Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

4.3.4 Variabel Hard Skill (X3)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di universitas muhammadiyah sumatera utara, jawaban dari kuisisioner penelitian variabel *Soft Skill* (X2) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4 8 Skor Angket variabel X1 (Soft Skill)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	17%	28	11%	190	72%	1	0%	0	0%	263	100%
2	34	13%	35	13%	190	72%	4	2%	0	0%	263	100%
3	43	16%	208	79%	11	4%	1	0%	0	0%	263	100%
4	37	14%	211	80%	13	5%	2	1%	0	0%	263	100%
5	34	13%	214	81%	14	5%	1	0%	0	0%	263	100%
6	44	17%	23	9%	195	74%	1	0%	0	0%	263	100%
7	41	16%	211	80%	11	4%	0	0%	0	0%	263	100%
8	40	15%	31	12%	11	4%	181	69%	0	0%	263	100%
9	183	70%	43	16%	36	14%	1	0%	0	0%	263	100%
10	42	16%	209	79%	11	4%	1	0%	0	0%	263	100%
11	39	15%	214	81%	9	3%	1	0%	0	0%	263	100%
12	49	19%	23	9%	190	72%	1	0%	0	0%	263	100%
13	36	14%	214	81%	11	4%	2	1%	0	0%	263	100%
14	33	13%	36	14%	194	74%	0	0%	0	0%	263	100%

Sumber : Pengolahan Data

1. Pada pernyataan Saya mampu mengatasi permasalahan saya sendiri dengan pertimbangan yang logis. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (17%), Setuju (11%), Kurang Setuju (72%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
2. Pada pernyataan Saya mahir dalam matematis dan perhitungan. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (13%), Setuju (13%), Kurang Setuju (72%), Tidak Setuju (2%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
3. Pada pernyataan Saya mampu memahami arahan yang diberikan dosen dengan baik. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (16%), Setuju (79%), Kurang Setuju (4%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
4. Pada pernyataan Saya mampu berbicara dengan baik dan jelas di depan umum. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (14%), Setuju (80%), Kurang Setuju (5%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
5. Pada pernyataan Saya peka terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan sekitar maupun sikap orang lain terhadap saya.. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (13%), Setuju (81%), Kurang Setuju (5%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
6. Pada pernyataan Saya tanggap dalam menghadapi permasalahan dan berusaha menyelesaikannya secepat mungkin. Pada pernyataan ini

mayoritas responden menjawab Sangat setuju (17%), Setuju (9%), Kurang Setuju (74%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

7. Pada pernyataan Saya senang melakukan observasi terhadap permasalahan yang saya hadapi. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (16%), Setuju (80%), Kurang Setuju (4%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
8. Pada pernyataan Saya menarik kesimpulan dari permasalahan berdasarkan pengamatan yang saya lakukan. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (15%), Setuju (12%), Kurang Setuju (4%), Tidak Setuju (69%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
9. Pada pernyataan Saya mampu mengambil kesimpulan dalam perbedaan pendapat berdasarkan pertimbangan yang logis. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (70%), Setuju (16%), Kurang Setuju (14%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
10. Pada pernyataan Saya mampu memutuskan masalah dengan solusi yang tepat dan cepat. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (16%), Setuju (79%), Kurang Setuju (4%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
11. Pada pernyataan Saya mampu membuat gambaran dari perumpamaan materi yang diberikan dosen. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (15%), Setuju (81%), Kurang Setuju (3%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).
12. Pada pernyataan Saya mampu menganalisis gambaran masalah atau objek yang dijelaskan dosen saat perkuliahan. Pada pernyataan ini

mayoritas responden menjawab Sangat setuju (19%), Setuju (9%), Kurang Setuju (72%), Tidak Setuju (0%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

13. Pada pernyataan Saya mampu mengingat materi yang diberikan dosen walaupun sudah berlangsung lama. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (14%), Setuju (81%), Kurang Setuju (4%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

14. Pada pernyataan Saya mampu mempraktekkan kembali hasil pembelajaran yang sudah saya pelajari. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab Sangat setuju (13%), Setuju (14%), Kurang Setuju (74%), Tidak Setuju (1%) dan Sangat Tidak Setuju (0%).

4.4 Analisis Data

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai untuk analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi. Berikut tabel 4.8 mengenai uji Normalitas.

Tabel 4 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardize d Residual
N			246
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.1690944
	Std. Deviation		2.39596613
Most Extreme Differences	Absolute		.060
	Positive		.050
	Negative		-.060
Test Statistic			.060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.034
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.036
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.031
		Upper Bound	.041

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1066061003.

Dilihat dari hasil output SPSS tersebut nilai signnifikas >0.05 yaitu (0,034) sehingg dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian tersebut normal.

b. Uji Multikolinearitas

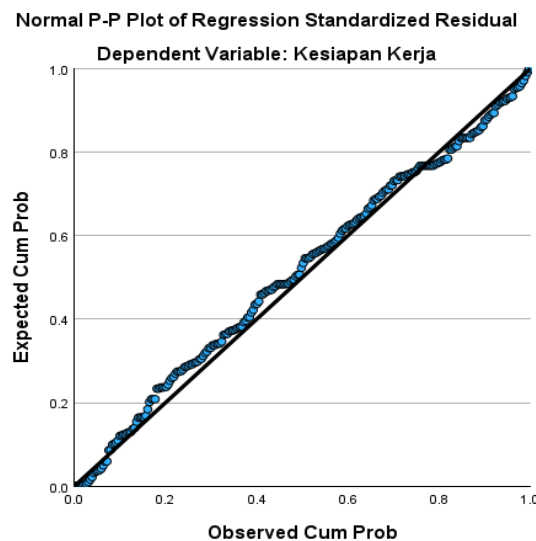
uji multikolinearitas artinya variabel bebas yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan liniear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Nilai Cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* ≥ 0.10 dan nilai VIF <10 .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan Tolerance Value dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 10 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Individual innovativeness	.663	1.509
	Soft Skill	.665	1.504
	Hard Skill	.956	1.046
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja			

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel bebas. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai bebas dapat memiliki nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.



Gambar 4. 1 Diagram P Plot Uji multikolinearitas

Gambar 4.1

Diagram P plot Of regression Uji multikolinearitas.

Dapat dilihat juga pada gambar diagram PPlot diatas bahwa titik-titik koordinat berada pada garis lurus sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terapat gejala multikolinearitas.

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah sebuah uji yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heterokedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji SPSS dengan metode Glejser sebagai berikut :

Gambar 4. 2 Uji heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.797	1.439		5.418	<,001
	individual innovativeness	-.104	.054	-.156	-1.939	.054
	Soft Skill	-.038	.038	-.081	-1.007	.315
	Hard Skill	-.023	.019	-.077	-1.216	.225

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan gambar (4.2) dapat dilihat nilai signifikansi dari setiap variabel lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji asumsi untuk uji heterokedastisitas bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.5.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kesiapan Kerja

X1 = *Individual innovativeness*

X2 = *Soft Skill*

X3 = *Hard Skill*

a = Konstanta

β = Besaran koefisien masing-masing variabel

e = Standar error

berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.641	2.205		5.279	<,001
	X1	.480	.082	.346	5.827	<,001
	X2	.401	.059	.404	6.839	<,001
	X3	.036	.028	.059	1.265	.207

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada setiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kesiapan Kerja} = 11.641 + 0.480 + 0.401 + 0.036 + e$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat diimplementasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 11.641 menunjukkan bahwa bila *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol. Maka kesiapan kerja memiliki nilai 11.641.
- b. Nilai koefisien *Individual innovativeness* sebesar 0.480 dengan arah positif menunjukkan bahwa *Individual innovativeness* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kesiapan kerja sebesar 0.480 dengan asumsi variabel independen dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien *Soft Skill* sebesar 0.401 dengan arah positif menunjukkan bahwa *Soft Skill* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kesiapan kerja sebesar 0.401 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien *Hard Skill* sebesar 0.036 dengan arah positif menunjukkan bahwa *Hard Skill* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kesiapan kerja sebesar 0.036 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t (Parsial)

Dilakukan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitungan dengan t tabel atau melihat nilai (Sugiyono, 2012).

1) Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- $H_0 : r_s = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
- $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Dasar pengambilann keputusan adalah sebagai Berikut :

- Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 1 Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.641	2.205		5.279	<,001
	X1	.480	.082	.346	5.827	<,001
	X2	.401	.059	.404	6.839	<,001

X3	.036	.028	.059	1.265	.207
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

a. Pengaruh *Individual innovativeness* Terhadap Kesiapan Kerja

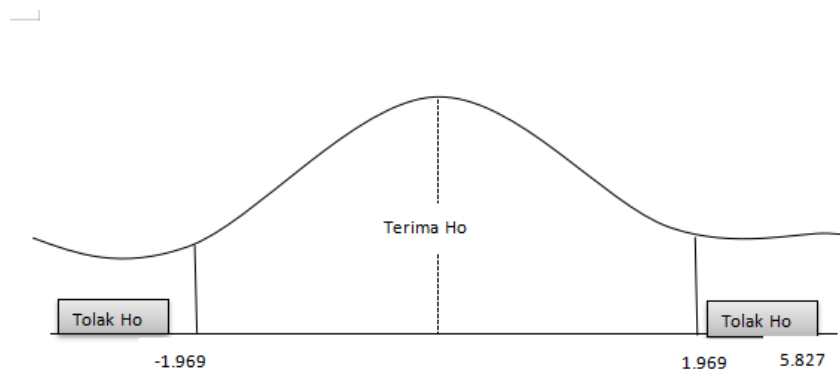
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Individual innovativeness* berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kesiapan kerja . data hasil pengolahan SPSS versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$T_{hitung} = 5.827$$

$$T_{tabel} = 1.969$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) HO diterima jika : $-1.969 < t_{hitung} < 1.969$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 261$
- 2) HO ditolak jika : $t_{hitung} > 1.969$ atau -1.969 pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 261$



Gambar 4. 3 gambar uji hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Individual innovativeness* terhadap kesiapan kerja, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Individual innovativeness* adalah 5.827 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.969. variabel *Individual innovativeness* memiliki nilai

t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.827 > 1.969$) dengan angka signifikan $0.01 < 0.05$. maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara *Individual innovativeness* terhadap kesiapan kerja.

b. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

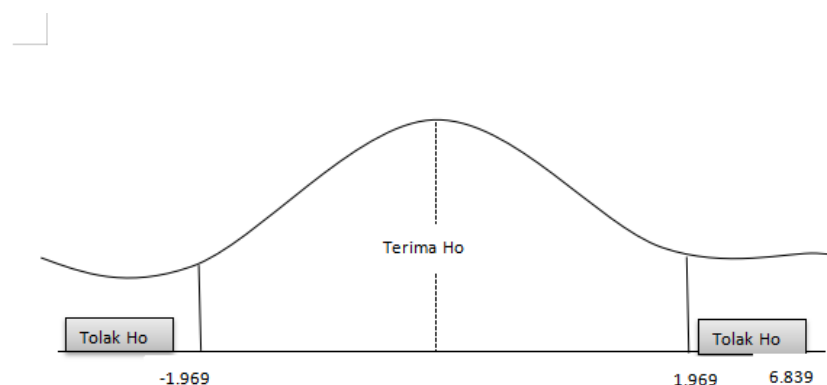
Uji t digunakan untuk mengetahui *Soft Skill* berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kesiapan kerja . data hasil pengolahan SPSS versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$T_{hitung} = 6.839$$

$$T_{tabel} = 1.969$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1.969 < t_{hitung} < 1.969$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 261$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.969$ atau -1.969 pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 261$



Gambar 4. 4 gambar uji hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Individual innovativeness* terhadap kesiapan kerja, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk

variabel *Soft Skill* adalah 6.839 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.969. variabel *Soft Skill* memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.839 > 1.969$) dengan angka signifikan $0.01 < 0.05$. maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja.

c. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

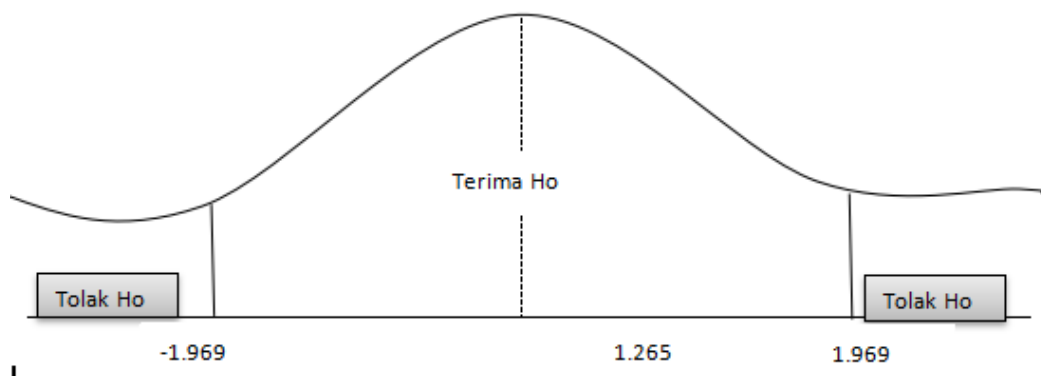
Uji t digunakan untuk mengetahui *Hard Skill* berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kesiapan kerja. data hasil pengolahan SPSS versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$T_{\text{hitung}} = 1.265$$

$$T_{\text{tabel}} = 1.969$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1.969 < t_{\text{hitung}} < 1.969$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 261$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > 1.969$ atau -1.969 pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 261$



Gambar 4. 5 gambar uji hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Individual innovativeness* terhadap kesiapan kerja, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Hard Skill* adalah 1.265 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.969. variabel *Hard Skill* memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.265 < 1.969$) dengan angka signifikan $0.207 > 0.05$. maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja.

1. Uji F (Simultan)

a. Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan Variabel terkait (Y)
- $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan Variabel terkait (Y)

b. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- jika $f_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- jika $f_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5. 2 Tabel Uji F Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	2153.682	3	717.894	84.159	<,001 ^b
	Residual	2209.314	259	8.530		
	Total	4362.996	262			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari uji ANOVA atau Ftest di dapat nilai F_{hitung} (84.159) > F_{tabel} (2,63) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahawa ada pengaruh signifikan *Individual innovativeness*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara lain untuk melihat kesesuaian model regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y. Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.3

Dibawah ini.

Tabel 5. 3 Tabel Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.703 ^a	.494	.488	2.92065
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5.3 Diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,703 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kesiapan kerja adalah sebesar 70.3% sehingga dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam menjelaskan kesiapa kerja mahasiswa sebesar 70,3%. Sedangkan sisaya sebesar ($100\% - 70,3\% = 29,7\%$) yang telah dipengaruhi oleh factor lain yang belum mampu menjelaskan oleh varaibel independen dalam model penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa, dengan hipotesis yang telah ditetpkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.8.1 Pengaruh *Individual innovativeness* terhadap Kesiapa Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Individual innovativeness* terhadap kesiapan kerja karyawan, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel *Individual innovativeness* adalah 5.827 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.969. variabel *Individual innovativeness* memiliki nilai thitung lebh besar dari ttabel ($5.827 > 1.969$). Dengan angka signifikan $> 0.01 < 0.05$.

maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara *Individual innovativeness* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Menurut (Nasution & Kertajaya, 2018) definisi inovasi adalah kelanjutan penemuan dari penemuan (*invention*) dan kegiatan inovasi merupakan penciptaan nilai (*creation of value*) yang melibatkan peningkatan teknologi. Sehingga dalam penciptaannya mampu menambahkan nilai manfaat dan kegunaan dan layak jual yang diterima dipasaran.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Saeedi et al., 2012) dan (Kimberly et al., 2019) yang menyatakan bahwa *Individual innovativeness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan (Bubou & Job, 2022) dan (Fitri, 2024) menyatakan bahwa *Individual innovativeness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

Maka dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian penulis selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saeedi et al., 2012) dan (Kimberly et al., 2019) yang menyatakan bahwa *Individual innovativeness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

4.8.2 Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapa Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Soft Skill* adalah 6.839 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.969. variabel *Soft Skill* memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.839 > 1.969$). Dengan angka signifikan $>0.01 < 0.05$. maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Menurut (Suhardjono, 2022) *Soft Skill* berarti “keterampilan lunak” yaitu keterampilan atau kemampuan maupun keahlian yang berasal dari individu hal ini bertujuan untuk mengatur (mengelola) diri sendiri maupun saat menjalin hubungan atau relasi dengan orang lain. *Soft Skill* bisa ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan khusus untuk mendukung kesiapan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Isfarhani, 2021) yang menyatakan bahwa *Soft Skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Juga penelitian lain dengan topik serupa seperti (Khairudin & I’fa, 2023), (Aprillia, 2021), (Syahrini’ et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Soft Skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang ditemukan penulis selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Khairudin & I’fa, 2023), (Aprillia, 2021), (Syahrini’ et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Soft Skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Dan dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat Akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4.8.3 Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapa Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja karyawan, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel

Hard Skill adalah 1.265 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.969. variabel *Hard Skill* memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.265 < 1.969$). Dengan angka signifikan $0,27 > 0.05$. maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Menurut (Robbins, 2014) *Hard Skill* adalah kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berfikir, menalar dan memecahkan masalah. *Hard Skill* dapat dilatih dan dikembangkan melalui lembaga resmi seperti pelatihan khusus, sertifikasi dan juga lembaga pendidikan.

Hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Sinarwati, 2022), (Ratuela et al., 2022), (Rusdianti, 2024) yang menyatakan bahwa *Hard Skill* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian yang ditemukan penulis dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Sinarwati, 2022), (Ratuela et al., 2022), (Rusdianti, 2024). Bahwa *hard skill* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

4.8.4 Pengaruh Individual innovativeness, Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (84.159) $> F_{\text{tabel}}$ (2,63) dengan signifikansi < 0.001 . karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan *Individual innovativeness*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* secara bersama sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Individual innovativeness dan *Soft Skill* merupakan hal yang sangat penting untuk bekal mahasiswa memasuki dunia kerja dengan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat. Sebagaimana yang dikatakan (Nasution & Kertajaya, 2018) bahwa tingkat inovasi sangatlah berhubungan dengan kemampuan daya saing negara, dimana SDM berpendidikan yang kreatif sangat penting dalam menumbuhkan daya saing tersebut yang pada akhirnya mempengaruhi kemakmuran suatu bangsa. sebagai salah satu modal memasuki dunia kerja, *Hard Skill* juga tidak kalah penting nya untuk dimiliki. Dimana *Hard Skill* ini nantinya akan menjadi tolak ukur kemampuan seseorang dalam penilaian kinerja.

Sehingga berdasarkan hasil perhitungan uji ANOVA dan juga pendapat dari (Nasution & Kertajaya, 2018) dapat disimpulkan bahwa *Individual Innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Individual innovativeness* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
2. *Soft Skill* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
3. *Hard Skill* tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
4. *Individual innovativeness*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa tingkat Akhir.

5.2 Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada universitas muhammadiyah sumatera utara agar dapat semakin memperhatikan kesiapan kerja dan perencanaan karir yang diberikan kepada mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan kerjanya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan bagi mahasiswa sendiri untuk lebih mempersiapkan

diri dan bekal yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan memasuki dunia kerja.

3. Penelitian ini hanya terbatas tiga variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. bagi peneliti selanjutnya sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain, seperti self efficacy, emotional intelligent, dan leadership atau dapat juga mengembangkan indicator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kesiapan kerja mahasiswa dalam suatu universitas.

5.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman responden, juga factor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan sampel hanya sebanyak 263 mahasiswa tingkat akhir dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. S. (2024). The Influence Of *Soft Skills*, Work Commitment, And Work Environment On Teacher Performance At SMP Negeri 2 Pare Kediri. *Formosa Journal Of Science And Technology (FJST)*, 3(5), 917–946.
- Ali, I. (2019). Personality Traits, *Individual Innovativeness* And Satisfaction With Life. *Journal Of Innovation And Knowledge*, 4(1), 38–46.
- Amiruddin, A., Ismail, R., Nur, H., & Musaddik, M. (2022). Pengaruh Kematangan Vokasional Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi Kompetensi Keahlian Teknik Pengelasan SMKN 2 Pare-Pare. *Jovi: JOURNAL Of VOCATIONAL INSTRUCTION*, 1(1), 27.
- Aprillia, W. R. (2021). Pengaruh *Soft Skills* Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Di Universitas Islam Riau. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 12(3), 37–53.
- Arnata, I. W., & Surjoseputro, S. (2014). Evaluasi *Soft Skills* Dalam Pembelajaran Mahasiswa Baru Di Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Udayana. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, 21(1), 1–9.
- Azhar, N. (2020). Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Mecha Angga Cipta Di Purwakarta). *Jurnal Unikom 2020*, 17–57.
- Azhar, N. S. (2020). Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Unikom*, 1(2), 17–57.
- Bubou, G. M., & Job, G. C. (2022). *Individual Innovativeness*, Self-Efficacy And E-Learning Readiness Of Students Of Yenagoa Study Centre, National Open University Of Nigeria. *Journal Of Research In Innovative Teaching And Learning*, 15(1), 2–22
- Caron, J., Fally, T., & Markusen, J. R. (2020). Per Capita Income And The Demand For Skills. *Journal Of International Economics*, 123(1), 1–23.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian* (Issue May 2014). Andi Offset.
- Eyel, C. S., & Durmaz, I. B. V. (2019). The Effect Of Emotional Capital On *Individual Innovativeness*: A Research On Bahcesehir University Business Administration Undergraduate Students. *Procedia Computer Science*, 158(1), 680–687.

- Fitri, A. (2024). Pengaruh *Soft Skills*, *Individual Innovativeness* Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Malikussaleh. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1–12.
- Gilbert, D. (2007), “What Drives And Sustains Firm Innovativeness?”,
- Hulu, F. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan *Soft Skill* Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263–278.
- Isfarhani, M. (2021). Pengaruh *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa S1 Prodi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, 7(1), 1–13.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Khairudin, K., & I’fa, P. I. (2023). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 7(3), 659–664.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231–243.
- Kurniawan, M. U. (2020). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0 Ditinjau Dari *Soft Skills* Mahasiswa. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(2), 109–114.
- Manara, M. U. (2014). *Hard Skills* Dan *Soft Skills* Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Organisasi Industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 37–47.
- Mayangsari, Putri Ismie. 2013. Inovasi PT. Pos Indonesia Dalam Menjaga Eksistensi Dan Daya Saing Pelayanan Publik. Malang: Program Sarjana Universitas Brawijaya.
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117.
- Novita, D. (2022). Individual Innovation Capability Dalam Menciptakan Kinerja Optimal. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Bisnis Syariah*, 5(2), 2052–2062.

- 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), 320–325.
- Raihan, M., & Nengsih, M. Kurnia. (2024). Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z Dan Gen M) Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 19–28. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/fokusman/article/view/5794>
- Achmad, R. (2003). Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas. *Gramedia Pustaka Utama*.
- Ayub, A. F. M. (2017). “The Influence Of Mobile Self-Efficacy, Personal Innovativeness And Readiness Towards Students’ Attitudes Towards The Use Of Mobile Apps In Learning And Teaching”. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol 7.
- Cucu, S. (2021). Peningkatan Kompetensi Kerja Berbasis Integrasi *Soft Skills*, *Hard Skills* Dan Entrepreneur Skills Program Keahlian Kuliner Melalui Penerapan Teaching Factory SMK. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora2*, 152–167.
- Donnelly, K. P. (1985). *Perceptions Of Readiness For Employment*.
- Fitri, A. (2024). Pengaruh *Soft Skills*, *Individual Innovativeness* Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Malikussaleh. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1–12.
- Fitrianto, A. (2019). Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*.
- Gilbert, D. (2007). “*What Drives And Sustains Firm Innovativeness?*”
- H, T. Nadaraja. (2009). *Benchmarking Malaysia’s Innovation Capacity*. Kuala Lumpur: 8th Globelics International Conference.
- Hilmi, A. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri*.
- Ida, R. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu Di Era Revolusi Industri 4.0. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 643–658.
- Kartono, Syifa. (2020). The Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 143–157.

- Martins, C. (2018). "The *Individual Innovativeness Theory*: A Framework To Investigate Teachers' Views On Technology". *ICICTE 2018 Proceedings*, 360–370.
- Muhammad, A. P., & Ayu, T. (2024). How Job Satisfaction In Mediation The Effect Of Work Motivation On Employee Performance. *Current Issues & Research In Social Sciences, Education And Management (CIR_SSEM)*, Vol. 2.
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12.
- Nasution, A. H., & Kertajaya, H. (2018). *Inovasi* (L. Zafrina (Ed.)). Penerbit Andi .
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). *The Influence Of Leadership Style And Motivation On The Performance Of Employees*. 161(Ciiber 2019), 122–127.
- Rahayu, S. E., & Hafni, R. (2015). Penerapan Model Pembelajaran Contextual Teaching And Learning Untuk Meningkatkan Pemahaman Materi Penerapan Model IS-LM Pada Mata Kuliah Ekonomi Makro 2 (Studi Mahasiswa Semester 4 Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi UMSU). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 94–107.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Ufuk Timur.
- Roggers E. (1995). Diffusion Of Innovations. *The Free Press, New York*,.
- Sailah, I. (2019). *Pendidikan Karakter Di Perguruan Tinggi (Modul Direktorat Akademik Dirjen Dikti Depdiknas)*.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo.
- Slameto. (2015). Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi. *PT Aneka Cipta*.
- Suhardjono, R. H. (2022). *Buku Ajar Soft Skill Dan Kepemimpinan*. Nas Media Pustaka.
- Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach To Career Development*.
- Wiharja, H. (2020). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PENDIDIKAN VOKASI. *VOCATECH: Vocational Education And Technology Journal*, 11-18.
- Yi, M. Y. (2006). Understanding The Role Of *Individual Innovativeness* In The Acceptance Of It-Based Innovations: Comparative Analyses Of Models And Measures*. *Decision Sciences*,.

- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022a). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022b). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Roofiq, M., Ratumbuysang, M. F. N. G., Hasanah, M., & Nor, B. (2024). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Menjadi Guru Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP ULM. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 12(1), 139–145.
- Rosmiati, R., & Hendriani, S. (2023). Implementasi Model Pembelajaran Soft-Skills Dalam Membentuk Moralitas Siswa Di SMP N 11 Sijunjung. *Jurnal Kajian Dan Pengembangan Umat*, 6(1), 1–12.
- Saeedi, N., Pazvari, M. H., Masouleh, S. A., & Mousavian, I. (2012). Studying The Influence Of Emotional Intelligence On Career Success. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 2(12), 12255–12260.
- Sinarwati. (2022). Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pegawai*, 1(Mei), 19–28.
- Siregar, I. N., Selvy, S., Gurning, H. R., & Angga, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 71–80.
- Suganda, D. (2017). Pengertian, Hubungan, Dan Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Proses Belajar. *Jurnal Ilmiah Pengetahuan, Pemikiran, Dan Kajian Tentang Seni Karawitan*, 4(1), 32–51.
- Sugiyono, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV. Alfabeta.
- Suharyanti, C., Murtini, W., & Susilowati, T. (2009). Pengaruh Proses Pembelajaran Dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan *Soft Skills* Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 2(5), 1.
- Sultoni, S., Gunawan, I., & Mangzila, A. (2023). Exploring Factors That Can Affect Students' Work Readiness. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 129–142.
- Syahnita, R. (2021). Penggunaan Sosial Media Instagram Sebagai Media Pemasaran. *Modul Biokimia Materi Metabolisme Lemak, Daur Asam Sitrat, Fosforilasi Oksidatif Dan Jalur Pentosa Fosfat*, 1, 1–6.

- Utama, A., Wibowo, A., & Nurhadi, N. (2014). Pengaruh Faktor Individu Terhadap Keyakinan Manfaat Menggunakan Teknologi Informasi. *Jurnal Economia Universitas Negeri Yogyakarta*, 10(2), 177–186.
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1313–1318.