

Kontribusi Intrapersonal Skills dan Interpersonal Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi “X”

Entot Suhartono¹, Zaky Machmuddah²

etnadiabpd@gmail.com¹, zaky.machmuddah@dsn.dinus.ac.id²

Jl. Nakula I No. 5-11 Semarang^{1,2}

Universitas Dian Nuswantoro^{1,2}

ABSTRACT

The low quality of human resources in Indonesia is evidenced by the high level of unemployment in Indonesia. Data from the Central Statistics Agency show that open unemployment in Indonesia at the last high school level was 1.93 million, at the vocational level at 1.73 million, at the Diploma level at 220,932 and at the Bachelor level at 729,601 (BPS, 2018). This phenomenon illustrates that labor readiness is still low in Indonesia. Higher education plays an important role to improve this. Producing graduates who are superior, skilled and have full competence in themselves is the main goal of every college. Empirically proving the relationship between intrapersonal skills and interpersonal skills to work readiness in "X" college students is the aim of this study. The method used in this research is survey. The population in this study were all "X" college students. The sample used in this study was "X" college final semester students. Purposive sampling with accidental sampling is a sampling technique used in this study. Multiple linear regression in the SPSS program is used as a data processing tool. Obtained 185 respondents in this research. Simultaneous test results show that intrapersonal skills and interpersonal skills affect work readiness for "X" college students. Partially intrapersonal skills and interpersonal skills, both of them affect the work readiness of "X" college students. The implication of this research is the importance of education related to soft skills because this greatly contributes to students preparing themselves when joining the workforce.

Keywords: *intrapersonal skills, interpersonal skills, work readiness.*

ABSTRAK

Rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia dibuktikan dengan masih tingginya tingkat pengangguran di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pengangguran terbuka di Indonesia pada tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 1,93 juta, pada tingkat pendidikan SMK sebanyak 1,73 juta, pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 220.932 dan pada tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 729.601 (BPS, 2018). Fenomena tersebut menggambarkan bahwa masih rendahnya kesiapan kerja tenaga kerja di Indonesia. Perguruan tinggi berperan penting untuk memperbaiki hal tersebut. Menghasilkan lulusan yang unggul, berketrampilan dan memiliki kompetensi penuh dalam dirinya adalah tujuan utama dari setiap perguruan tinggi. Membuktikan secara empiris keterkaitan antara intrapersonal *skills* dan interpersonal *skills* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi “X” merupakan tujuan dari penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa perguruan tinggi “X”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir perguruan tinggi “X”. *Purposive sampling* dengan *accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Regresi linier berganda dalam program SPSS digunakan sebagai alat pengolahan data.

Diperoleh 185 responden dalam penelitian ini. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa intrapersonal *skills* dan interpersonal *skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi “X”. Secara parsial intrapersonal *skills* dan interpersonal *skills*, keduanya berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi “X”. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pendidikan terkait dengan *softskill* dikarenakan hal ini sangat berkontribusi untuk mahasiswa dalam mempersiapkan diri ketika bergabung di dunia kerja.

Keywords: *intrapersonal skills, interpersonal skills, kesiapan kerja.*

Pendahuluan

Saat ini, perdagangan bebas di era globalisasi telah dilaksanakan dengan adanya program Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA merupakan program perdagangan bebas yang bergerak di bidang ekonomi dan diikuti oleh negara-negara yang tergabung dalam ASEAN. Hal ini dapat dijadikan suatu peluang ataupun tantangan bagi negara yang terlibat di dalamnya. Utamanya negara Indonesia, hal ini akan dijadikan suatu tantangan tersendiri mengingat rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki negara Indonesia.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia dibuktikan dengan masih tingginya tingkat pengangguran di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pengangguran terbuka di Indonesia pada tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 1,93 juta, pada tingkat pendidikan SMK sebanyak 1,73 juta, pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 220.932 dan pada tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 729.601 (BPS, 2018). Fenomena tersebut menggambarkan bahwa masih rendahnya kesiapan kerja tenaga kerja di Indonesia di bandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Oleh karena itu, negara Indonesia harus terus berbenah diri dan berkembang maju mengikuti negara-negara ASEAN lainnya.

Perguruan tinggi berperan penting untuk memperbaiki hal tersebut. Menghasilkan lulusan yang unggul, berketrampilan dan memiliki kompetensi penuh dalam dirinya adalah tujuan utama dari setiap perguruan tinggi. Hal ini menjadi pilar utama bagi sebuah institusi perguruan tinggi jika mampu membawa perubahan yang lebih baik lagi bagi negara. Perguruan tinggi “X” merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang memperoleh predikat akreditasi institusi A di Indonesia yang berlokasi di kota Semarang Jawa Tengah.

Perguruan tinggi “X” memiliki visi menjadi universitas pilihan utama di bidang pendidikan dan kewirausahaan. Dua misi yang menjadi titik berat dan prioritas utama untuk mempercepat tercapainya visi perguruan tinggi “X” adalah pertama, menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas, dengan output utama dihasilkannya sumber daya lulusan yang berkualitas sesuai dengan bidang keilmuan program studi. Misi kedua adalah menumbuhkembangkan kreativitas dan inovasi sivitas akademika yang bermanfaat bagi masyarakat, pemerintah dan dunia usaha. Untuk mencapai hal tersebut, kurikulum yang dipersiapkan oleh perguruan tinggi “X” berlandaskan pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-DIKTI) dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), yang menjelaskan bahwa unsur capaian pembelajaran mencakup sikap dan tata

nilai, kemampuan, pengetahuan, dan tanggungjawab/hak. Hal ini berarti bahwa capaian pembelajaran mencakup *hard skill* dan *soft skill*.

Berdasarkan data dari laporan *tracer study* tahun 2017 perguruan tinggi “X”, menunjukkan bahwa misi pertama dari perguruan tinggi “X” yaitu dihasilkannya sumber daya lulusan yang berkualitas tinggi telah tercapai. Terbukti bahwa sebanyak sebanyak 70% lulusan angkatan 2015 sudah bekerja sedangkan 30% belum/tidak bekerja. Namun demikian hal tersebut mengalami penurunan jika dibandingkan dengan lulusan angkatan tahun 2016, 67% lulusan angkatan 2016 sudah bekerja sedangkan 33% belum/tidak bekerja. Sedangkan berdasarkan data yang diperoleh dari laporan kepuasan pengguna tahun 2018 menunjukkan bahwa penilaian kualitas lulusan perguruan tinggi “X” yang mendapatkan skor lebih dari 70% antara lain, menerapkan teknologi baru/komputer, kemampuan bekerjasama tim, loyalitas, kemampuan memecahkan masalah, komitmen pada pekerjaan dan kreativitas. Namun demikian beberapa kemampuan *soft skill* berikut ini masih mendapatkan skor dibawah 70%, antara lain kedisiplinan, percaya diri, kepemimpinan, kematangan emosi, komunikasi interpersonal, komunikasi tertulis, kemampuan berbahasa asing, dan lain sebagainya.

Data tersebut sejalan dengan temuan dari *Mitsubishi Research Institute* dalam Endrotomo (2010) yang membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan dalam bekerja, antara lain 10% dari faktor *financial*, 20% dari keahlian dibidangnya, 30% dari *networking*, dan 40% dari *soft skill*. Begitu pula Dr. Goleman dalam Lie dan Darmasetiawan (2017) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan kesuksesan seseorang berasal dari 20% kecerdasan intelektual dan 80% faktor pendukung lainnya termasuk kecerdasan emosional. Hal ini berarti bahwa *soft skill* berperan penting terhadap kesiapan kerja seseorang di era MEA.

Penelitian Lie dan Darmasetiawan (2017) membuktikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi MEA. Hal ini sejalan dengan penelitian Rasid, dkk. (2018), Siahaan dan Sihombing (2017) serta Effendy dan Syahril (2016) yang membuktikan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Sugioko, dkk. (2016) yang membuktikan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa.

Hasil temuan penelitian yang masih berbeda, menjadikan penelitian terkait variabel tersebut masih menarik untuk dikaji ulang. Penelitian ini mereplika dari penelitian Lie dan Darmasetiawan (2017). Namun demikian penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian dari Lie dan Darmasetiawan (2017). Adapun perbedaannya terletak pada obyek penelitian dan tahun pengamatan. Obyek penelitian dari Lie dan Darmasetiawan (2017) pada Universitas Surabaya sedangkan obyek penelitian ini pada perguruan tinggi “X”, karena ingin membuktikan perbedaan kesiapan kerja antara mahasiswa di universitas negeri dengan mahasiswa di universitas swasta. Perbedaan berikutnya terletak pada tahun pengamatan, tahun pengamatan Lie dan Darmasetiawan (2017) pada mahasiswa angkatan 2012 sedangkan pada penelitian ini mahasiswa angkatan 2015 dan 2016.

Membuktikan secara empiris keterkaitan antara *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi “X”

merupakan tujuan dari penelitian ini. Sehingga hasil penelitian ini memberikan solusi terhadap fenomena yang terjadi di perguruan tinggi “X”, yaitu skor penilaian dari *stakeholder* pada tingkat kemampuan *soft skill* mahasiswa perguruan tinggi “X” sebesar 30% yang terdiri dari kedisiplinan, percaya diri, kepemimpinan, kematangan emosi, komunikasi interpersonal, komunikasi tertulis, kemampuan berbahasa asing, dan lain sebagainya. Atas dasar latar belakang yang telah dipaparkan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) apakah intrapersonal *skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja?, (2) apakah interpersonal *skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja?

Penjelasan latar belakang tersebut dikuatkan oleh teori kompetensi. Kemampuan seorang individu yang diketahui pada saat praktik disebut dengan kompetensi (Spencer, 1994 dalam Hanafi, 2014). Sehingga hal ini dapat digunakan untuk mengetahui karyawan yang sukses dan karyawan yang biasa-biasa saja di tempat kerja. Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Thoha (2008) kompetensi merupakan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Soft skill merupakan kemampuan-kemampuan tidak terlihat yang diperlukan untuk kesuksesan seseorang, misalnya kemampuan bekerjasama, integritas, komunikasi, dan lain sebagainya (Putra & Pratiwi, 2005). Menurut Howard Gardner dalam Nggermanto (2005) menjelaskan bahwa kecerdasan yang berkaitan dengan kemampuan mengembangkan kepribadian dibedakan menjadi dua, yaitu kecerdasan intrapersonal (*intrapersonal intelligence*) dan kecerdasan interpersonal (*interpersonal intelligence*).

Kecerdasan intrapersonal (*intrapersonal intelligence*) adalah kemampuan memahami diri dan bertindak adaptif berdasarkan pengetahuan tentang diri. Kemampuan berefleksi dan keseimbangan diri, kesadaran diri tinggi, inisiatif dan berani adalah bagian dari kecerdasan intrapersonal. Sedangkan kecerdasan interpersonal (*interpersonal intelligence*) adalah kemampuan untuk mengerti dan menjadi peka terhadap perasaan, intensi, motivasi, watak dan temperamen orang lain. Kepekaan akan ekspresi wajah, suara dan gerak tubuh orang lain (isyarat), dan kemampuan untuk menjalin relasi dan komunikasi dengan berbagai orang lain merupakan bagian dari kecerdasan interpersonal (*interpersonal intelligence*).

Kemampuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya merupakan pengertian dari kesiapan kerja menurut Kuswati (2015). Hal ini berarti pekerjaan atau jabatan yang diperoleh sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Sehingga mereka akan merasa senang, bekerja semaksimal mungkin yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi dirinya.

Anni (2006) menjelaskan bahwa kesiapan kerja mengacu pada pengambilan tipe kegiatan tertentu, yang mencakup kesiapan mental, kesiapan jasmani dan kesiapan keinginan untuk bertindak. Terdapat tiga ciri-ciri yang mempengaruhi kesiapan kerja, antara lain: tingkat kematangan, pengalaman sebelumnya serta keadaan mental dan emosi secara serasi (Sofyan, 2000). Tingkat kematangan menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan. Pengalaman sebelumnya merupakan pengalaman-pengalaman yang diperoleh berkaitan dengan lingkungan, kesempatan yang tersedia dan pengaruh dari luar yang tidak disengaja. Keadaan mental dan emosi secara serasi meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan yang logis, obyektif, bersikap dewasa, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, mempunyai kemampuan untuk menerima, kemauan untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki.

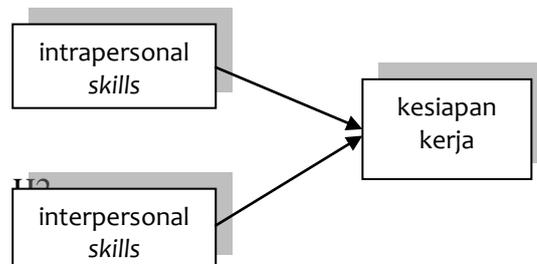
Kesiapan kerja mengacu pada pengambilan tipe kegiatan tertentu, yang mencakup kesiapan mental, kesiapan jasmani dan kesiapan keinginan untuk bertindak. Terdapat tiga ciri-ciri yang mempengaruhi kesiapan kerja, antara lain: tingkat kematangan, pengalaman sebelumnya serta keadaan mental dan emosi secara serasi. Ketiga ciri-ciri tersebut tercakup dalam *soft skill*. *Soft skill* merupakan kemampuan-kemampuan tidak terlihat yang diperlukan untuk kesuksesan seseorang, misalnya kemampuan bekerjasama, integritas, komunikasi, dan lain sebagainya. *Soft skill* tersebut dibedakan menjadi dua, yaitu intrapersonal *skills* dan interpersonal *skills*. Artinya kemampuan-kemampuan yang tidak terlihat yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan teori kompetensi yang menyatakan bahwa kemampuan seorang individu yang diketahui pada saat praktik (Spencer, 1994 dalam Hanafi, 2014).

Penelitian dari Lie dan Darmasetiawan (2017) membuktikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi MEA. Hal ini sejalan dengan penelitian Rasid, dkk. (2018), Siahaan dan Sihombing (2017) serta Effendy dan Syahril (2016) yang membuktikan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Argumentasi ini dijadikan sebagai dasar membuat bangunan hipotesis, oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: intrapersonal *skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

H₂: interpersonal *skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Sehingga kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Seluruh mahasiswa perguruan tinggi “X” dijadikan populasi dalam penelitian ini. *Purposive sampling* dengan *accidental sampling* dijadikan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, untuk memperoleh sampel yang *representative*. Adapun kriteria *sampling* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) mahasiswa yang berstatus aktif di perguruan tinggi “X”, (2) mahasiswa yang berada pada semester akhir di perguruan tinggi “X”, (3) mahasiswa yang telah menempuh atau sedang menempuh mata kuliah Skripsi/Tugas Akhir/Magang. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden melalui *google form*.

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah objek yang dipilih oleh peneliti untuk dikaji dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Bagian tersebut berisi deskripsi variabel-variabel yang diteliti, harus bisa didefinisikan lebih operasional. Sesudah didefinisikan variabel penelitian harus bisa diukur sesuai kaidah, dan secara akademis umum diterima. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*. Sedangkan kesiapan kerja dijadikan variabel dependen dalam penelitian ini.

Pengukuran variabel tersebut menggunakan skala *likert* dimana setiap pernyataan diberi skor atau poin yaitu : (1) STS : sangat tidak sesuai, (2) TS : tidak sesuai, (3) N: netral, (4) S : sesuai, (5) SS: sangat sesuai

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi karena variabel independen ada (Sugiyono, 2011). Variabel dependen (Y) ialah kesiapan kerja. Kesiapan kerja adalah kemampuan, ketrampilan, bakat individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan diimbangi dengan bekal pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental. Pernyataan untuk mengukur kesiapan kerja menggunakan indikator pernyataan sebagai berikut: (1) kondisi fisik, (2) kondisi mental, (3) kondisi emosi, (4) kebutuhan, (5) Pengetahuan dan ketrampilan.

Variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi perubahan timbulnya variabel dependen. Variabel independen (X) terdiri dari *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*.

Intrapersonal skills mempersepsikan bahwa kemampuan memahami diri dan bertindak adaptif berdasarkan pengetahuan tentang diri. *Intrapersonal skills* diukur dengan menggunakan indikator: (1) ketrampilan dalam memecahkan masalah, (2) kemampuan belajar sepanjang hayat, (3) kreativitas. *Interpersonal skills* adalah kemampuan untuk mengerti dan menjadi peka terhadap perasaan, intensi, motivasi, watak dan temperamen orang lain. Pernyataan untuk mengukur *interpersonal skills* menggunakan indikator pernyataan sebagai berikut: (1) ketrampilan berkomunikasi, (2) ketrampilan bekerjasama dalam tim, (3) memiliki etika, (4) kemampuan memimpin.

Metode penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Pengujian regresi linier berganda melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji normalitas, uji F dan uji t. Uji regresi berganda mempunyai rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- a : konstanta
- b : koefisien regresi variabel bebas
- X1 : variabel intrapersonal *skills*
- X2 : variabel interpersonal *skills*
- Y : variabel kesiapan kerja
- e : error

Hasil dan Pembahasan
Diskripsi Responden

Berdasarkan data, terlihat bahwa jumlah mahasiswa yang berpartisipasi mengisi kuesioner sebanyak 185 mahasiswa, dari jumlah tersebut sebanyak 132 (71,4%) mahasiswa berjenis kelamin perempuan dan 52 (28,6%) mahasiswa berjenis kelamin laki-laki. Sebaran kuesioner tersebut mencakup lima fakultas dengan distribusi partisipatif dari responden sebagai berikut, 72 (38,9%) mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis, 65 (35,1%) mahasiswa fakultas ilmu komputer, 42 (22,7%) mahasiswa fakultas kesehatan, 6 (3,3%) mahasiswa fakultas teknik, dan 0 (0%) mahasiswa fakultas bahasa.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 (lihat tabel 1 hasil uji reliabilitas).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Ketentuan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
(X ₁)	> 0,70	0,766	Reliabel
(X ₂)	> 0,70	0,792	Reliabel
(Y)	> 0,70	0,765	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan data tabel 1 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk indikator-indikator dari seluruh variabel yang ada dalam poin pertanyaan menunjukkan bahwa koefisien *cronbach's alpha* nilainya lebih dari 0,70. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel tersebut adalah reliabel.

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Diketahui df adalah (N - 2) yaitu (185 - 2) = 183 dan $\alpha = 0,05$, maka nilai dari r_{tabel} adalah 0,144.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Ketentuan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
X _{1.1}	> 0,144	0,624	Valid
X _{1.2}	> 0,144	0,595	Valid
X _{1.3}	> 0,144	0,554	Valid
X _{1.4}	> 0,144	0,611	Valid
X _{1.5}	> 0,144	0,536	Valid
X _{1.6}	> 0,144	0,627	Valid
X _{1.7}	> 0,144	0,299	Valid
X _{1.8}	> 0,144	0,452	Valid
X _{1.9}	> 0,144	0,416	Valid
X _{1.10}	> 0,144	0,525	Valid
X _{1.11}	> 0,144	0,541	Valid
X _{1.12}	> 0,144	0,275	Valid
X _{2.1}	> 0,144	0,592	Valid
X _{2.2}	> 0,144	0,555	Valid
X _{2.3}	> 0,144	0,621	Valid
X _{2.4}	> 0,144	0,683	Valid
X _{2.5}	> 0,144	0,562	Valid
X _{2.6}	> 0,144	0,278	Valid
X _{2.7}	> 0,144	0,406	Valid
X _{2.8}	> 0,144	0,614	Valid
X _{2.9}	> 0,144	0,555	Valid
X _{2.10}	> 0,144	0,193	Valid
X _{2.11}	> 0,144	0,529	Valid
X _{2.12}	> 0,144	0,631	Valid
X _{2.13}	> 0,144	0,727	Valid
X _{2.14}	> 0,144	0,446	Valid
Y ₁	> 0,144	0,346	Valid
Y ₂	> 0,144	0,255	Valid
Y ₃	> 0,144	0,434	Valid
Y ₄	> 0,144	0,466	Valid
Y ₅	> 0,144	0,466	Valid
Y ₆	> 0,144	0,576	Valid
Y ₇	> 0,144	0,256	Valid
Y ₈	> 0,144	0,399	Valid

Y ₉	> 0,144	0,497	Valid
Y ₁₀	> 0,144	0,446	Valid
Y ₁₁	> 0,144	0,392	Valid
Y ₁₂	> 0,144	0,183	Valid
Y ₁₃	> 0,144	0,311	Valid
Y ₁₄	> 0,144	0,401	Valid
Y ₁₅	> 0,144	0,401	Valid
Y ₁₆	> 0,144	0,321	Valid
Y ₁₇	> 0,144	0,184	Valid
Y ₁₈	> 0,144	0,423	Valid
Y ₁₉	> 0,144	0,561	Valid
Y ₂₀	> 0,144	0,364	Valid
Y ₂₁	> 0,144	0,545	Valid
Y ₂₂	> 0,144	0,540	Valid
Y ₂₃	> 0,144	0,419	Valid
Y ₂₄	> 0,144	0,336	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat uji validitas dari variabel X₁ menunjukkan bahwa pada korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk (pertanyaan) menunjukkan hasil yang signifikan dan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (r_{hitung}>0,144) dan nilai Sign. < 0,05. Jadi hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator variabel X₁ pertanyaan adalah valid.

Begitu pula variabel X₂ menunjukkan bahwa pada korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk (pertanyaan) menunjukkan hasil yang signifikan dan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (r_{hitung}>0,144) dan nilai Sign. < 0,05. Jadi hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator variabel X₂ pertanyaan adalah valid.

Selain itu uji validitas dari variabel Y juga menunjukkan hal yang sama, bahwa pada korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk (pertanyaan) menunjukkan hasil yang signifikan dan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (r_{hitung}>0,144) dan nilai Sign. < 0,05. Jadi hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator variabel Y pertanyaan adalah valid.

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas (metrik) terhadap satu variabel terikat metrik (Ghozali, 2011). Uji regresi linier berganda juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependent dan lebih dari satu variabel independen. Berikut ini adalah hasil dari pengujian regresi linier berganda:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	R	R Squar	Adjuste d R	Std. Error of
-------	---	---------	-------------	---------------

	e	Square	the
			Estimate
1	0,623 ^a	0,389	0,382 0,26243

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 38,2%, artinya kemampuan variabel *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills* mempengaruhi variabel kesiapan kerja sebesar 38,2%. Sehingga sebesar 61,8% variabel kesiapan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*.

Tabel 4. Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	7,964	57,822	,000 ^b
Residual	12,534		
Total	20,499		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Uji anova pada tabel 4, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti tingkat signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05, artinya secara simultan variabel *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills* secara bersama-sama mempengaruhi variabel kesiapan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
(Constant)	1,739	8,733	,000
X1	,206	2,913	,004
X2	,357	5,071	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan uji t yang terlihat pada tabel 5, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Artinya secara parsial, variabel *intrapersonal skills* dengan tingkat signifikansi 0,004 mempengaruhi variabel kesiapan kerja. Begitu pula dengan variabel *interpersonal skills* yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 juga mempengaruhi variabel kesiapan kerja.

Hasil Penelitian Pengaruh Intrapersonal Skills terhadap Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja berarti kesiapan seseorang terkait dengan kesiapan mental, kesiapan jasmani dan kesiapan keinginan untuk bertindak. Hal ini dapat dipengaruhi oleh tingkat kematangan emosi, pengalaman sebelumnya serta keadaan mental dan emosi secara serasi.

Faktor-faktor tersebut terdapat di dalam *soft skill* seseorang. Kemampuan memahami diri dan bertindak adaptif berdasarkan pengetahuan tentang diri, kemampuan berefleksi dan keseimbangan diri, kesadaran diri tinggi, inisiatif dan berani merupakan bagian dari intrapersonal *skill* dari seseorang. Kemampuan tersebut tidak terlihat secara kasat mata, namun kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Hal ini sejalan dengan teori kompetensi yang menyatakan bahwa kemampuan seorang individu yang diketahui pada saat praktik (Spencer, 1994 dalam Hanafi, 2014).

Penelitian dari Lie dan Darmasetiawan (2017) membuktikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi MEA.. Hal ini sejalan dengan penelitian Rasid, dkk. (2018), Siahaan dan Sihombing (2017) serta Effendy dan Syahril (2016) yang membuktikan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Pengaruh Interpersonal Skills terhadap Kesiapan Kerja

Kesiapan mental, kesiapan jasmani dan kesiapan keinginan untuk bertindak merupakan pengertian dari kesiapan kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kematangan, pengalaman sebelumnya serta keadaan mental dan emosi secara serasi, yang ketiganya termasuk dalam *soft skill* seseorang. Kemampuan abstrak atau tidak terlihat diperlukan untuk kesuksesan seseorang, seperti kemampuan untuk mengerti dan menjadi peka terhadap perasaan, intensi, motivasi, watak dan temperamen orang lain. Kepekaan akan ekspresi wajah, suara dan gerak tubuh orang lain (isyarat), dan kemampuan untuk menjalin relasi dan komunikasi dengan berbagai orang lain merupakan bagian dari kecerdasan interpersonal. Berarti kemampuan-kemampuan yang tidak terlihat yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan teori kompetensi yang menyatakan bahwa kemampuan seorang individu yang diketahui pada saat praktik (Spencer, 1994 dalam Hanafi, 2014).

Penelitian dari Lie dan Darmasetiawan (2017) membuktikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi MEA. Hal ini sejalan dengan penelitian Rasid, dkk. (2018), Siahaan dan Sihombing (2017) serta Effendy dan Syahril (2016) yang membuktikan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah penelitian ini dapat membuktikan hipotesis yang telah dibangun. Secara simultan menunjukkan bahwa intrapersonal *skills* dan interpersonal *skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi "X". Secara parsial intrapersonal *skills* dan interpersonal *skills*, keduanya berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi "X".

Keterbatasan dari penelitian ini adalah nilai *adjusted R square* sebesar 38,2%. Atas dasar dari keterbatasan masalah penelitian, maka rekomendasi yang diberikan kepada penelitian yang akan datang adalah menambah variabel lain selain intrapersonal *skills* dan interpersonal *skills*, seperti model pembelajaran dan motivasi bisa dijadikan sebagai variabel mediating atau sebagai penambah variabel independen. Implikasi dari penelitian

ini adalah pentingnya pendidikan terkait dengan *softskill* dikarenakan hal ini sangat berkontribusi untuk mahasiswa dalam mempersiapkan diri ketika berhadapan dengan dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2006). "Prosedur penelitian, suatu pendekatan dan praktek." PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Effendy, Y.S. dan Syahril. (2016). "Pengaruh kemampuan soft skill karyawan terhadap kepuasan mahasiswa dibidang pelayanan ditinjau dari sisi gender pada fakultas ekonomi universitas dharma andalas Padang." Jurnal menara ekonomi, Vol. II (4): 53-60.
- Ghozali, I. (2013). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS." Badan Penerbit Undip.
- Hanafi, A. (2014). "Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multi Data Palembang (IT Superstore)." PPM School Management Konferensi Nasional Riset Manajemen VIII ISSN: 2086-0390.
- Lie, L.N.C dan Darmasetiawan, N.K. (2017). "Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa S1 fakultas bisnis dan ekonomika universitas surabaya." Jurnal ilmiah mahasiswa universitas Surabaya, Vol. 6 (2): 1496-1514.
- Nggermanto, A. (2005). "Quantum quotient kecerdasan quantum." Nuansa. Bandung.
- Putra, S., I., dan Pratiwi, A. (2005). "Sukses dengan Softskill." Direktorat pendidikan ITB. Bandung.
- Rasid, Z., Tewal, B., Kojo, C. (2018). "Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI MANADO." Jurnal EMBA, Vol. 6 (2): 1008-107.
- Siahaan, N. S., dan Sihombing, H. (2017). "Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM SUMATERA." Jurnal Plans. Penelitian ilmu manajemen dan bisnis, Vol. 22 (2): 307-317.
- Sugioko, A., Hidayat, T.P., Putri, M.G. Y. (2016). "Analisis pengaruh motivasi organisasi dan soft skill terhadap kinerja mahasiswa." Jurnal Teknoin, Vol. 22 (8): 551-565.
- Sugiyono. 2011. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D." Alfabeta, Bandung.
- www.bps.go.id.