

Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja Studi Kasus pada Generasi Z di Kota Denpasar

Putu Wulan Karnia Dewi^{1*}, Putu Sri Arta Jaya Kusuma²

^{1,2} Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

karniadewi15@gmail.com^{1*}, sriarta@undiknas.ac.id³

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi email: karniadewi15@gmail.com

ABSTRAK. *This research purposes is as a tool for analyze the influence both of soft skills and hard skills on work alertness, especially in the generation Z who are the successors of the nation. This research used explanatory methods and quantitative approaches. The samples that used for this research were 36 Gen-Z samples. The technique used for data collection for this research was from survey questions using the Likert Scale's method. The sampling method used probability with a measurement technique using simple random sampling. The final result of this research is that in path analysis it can be recapitulate that Soft Skills (X1) have a positive impact and significant effect on Work Alertness (Y) with a greater t-value. from the t-table ($4.082 > 2.011$) and level of significant ($0.000 < 0.05$). Meanwhile, Hard Skill (X2) have a positive impact and significant effect on Work Alertness (Y) with the t-calculated and the t-table value, where the t-calculated have more value than the t-table value ($3.082 > 2.011$) and level of significant is ($0.001 < 0.05$).*

Keywords: *soft-skills, hard-skills, work*

ABSTRAK. Adanya penelitian ini bertujuan sebagai alat untuk menguraikan bagaimana dampak soft skill dan hard skill atas kesiapan kerja khususnya terhadap generasi Z yang merupakan penerus dari bangsa. Observasi ini memanfaatkan metode penelitian penjelasan dan strategi pendekatan kuantitatif. Terdapat 36 sampel generasi Z yang diterapkan pada penelitian ini. Strategi pengumpulan informasi penelitian memakai data dari kuisioner dengan menerapkan metode *Skala Likert*. Adapun prosedur sampel yang digunakan yaitu *probability* dengan gaya pengukuran menggunakan *simple random sampling*. Dapat disimpulkan dari hasil akhir yaitu analisis jalur bahwa variabel X1 (Soft Skill) mempunyai dampak positif dan relevan terhadap variabel Y (Kesiapan Kerja) dengan lebih besarnya t-hitung daripada t-tabel ($4,082 > 2,011$) serta taraf signifikan ($0,000 < 0,05$). Sedangkan pada X2 (Hard Skill) mempunyai dampak positif dan relevan terhadap Y (Kesiapan Kerja) dimana lebih besarnya nilai t-hitung daripada t-tabel ($3,082 > 2,011$) serta taraf signifikan ($0,001 < 0,05$).

Kata kunci: *soft skills, hard skills, kerja*

1. PENDAHULUAN

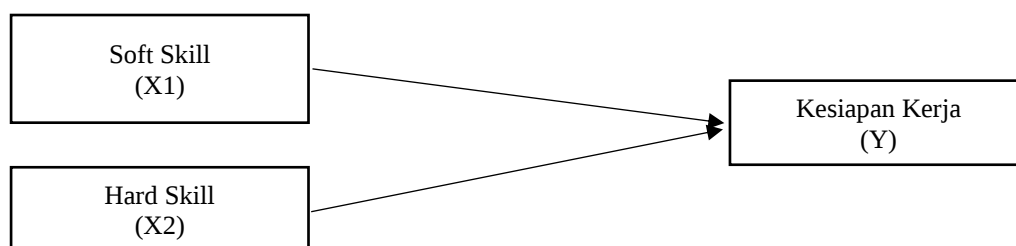
Pendidikan ialah kepingan yang tak terpisahkan dari sistem kinerja manusia yang bermutu, terampil serta tangguh. Dengan melintasi edukasi, akan diperoleh bakal pekerja yang bermutu serta mampu berkompetisi (Sinarwati, 2014). Sumber daya manusia di Indonesia tak terhindar dari peran Pendidikan untuk meningkatkan kualitas, kemampuan profesional atau intelektual. Pembangunan nasional juga tidak dapat dirancang apabila tidak mengikuti peran strategis pendidikan. Maka dari itu pendidikan perlu sebagai media dalam melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang inovatif dan dapat mengembangkan diri serta meraih potensi dalam diri agar siap menghadapi dunia kerja (Khairudin & I'fa, 2023).

Kesiapan kerja sudah harus dimiliki oleh pelajar tingkat akhir, didukung oleh universitas tempat mahasiswa mengemban ilmu dan membantu proses pengembangan diri agar mendapatkan kesiapan kerja yang optimal. Apabila mahasiswa belum memiliki kesiapan diri untuk bekerja maka akan sulit menghadapi kenyataan yang terjadi di dunia kerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). Namun sampai saat ini pendidikan lebih memfokuskan pada kemampuan akademik, membuat soft skill dan hard skill menjadi tak selaras. Keadaan tersebut membuat ketidakseimbangan dalam dunia kerja dan membuat dunia kerja menjadi kurang maksimal (Manullang et al., 2023)

Tuntutan pendidikan dan pekerjaan memiliki makna luas yang mengartikan perlunya penguasaan atas banyak kompetensi yang dapat dipraktikan di dunia kerja. Pekerjaan mengharuskan individu atau mahasiswa memiliki kesiapan kerja serta mempunyai kapabilitas soft skill dan hard skill. Di sebutkan oleh (Deswarta et al., 2023) Hard skill atau keterampilan yang relevan dengan bidang studi adalah kemampuan intelektual sebagai penentu dalam menelaah dan berpikir. Sedangkan (Lie & Darmasetiawan, 2018) menyatakan soft skill atau keterampilan non-teknis yang memudahkan individu dalam proses pengembangan potensinya.

Namun dengan tingkat persaingan dalam mencari lapangan pekerjaan meningkatkan tantangan dan perkembangan ilmu yang semakin pesat membuat individu atau kelompok mengalami kesulitan mencari pekerjaan. Perusahaan enggan beraktivitas apabila tidak adanya kinerja manusia (Raihan & Nengsih, 2024). Mahasiswa semester akhir segera lulus dan menjalani dunia pekerjaan sehingga diperlukan kemampuan soft skill dan hard skill sebagai modal utama seraya membentuk kesiapan kerja. Atas demikian kemampuan tersebut akan menjadi bekal untuk menjalani dunia kerja (Devita Putri, 2024).

Melihat dari kondisi sekitar mengenai keadaan sekarang generasi Z secara dominan mendapatkan pendidikan yang baik tetapi generasi Z juga mendominasi tingkat pengangguran yang tinggi untuk saat ini. Maka dari itu peneliti ingin memaparkan perihal kesiapan kerja yang berkorelasi terhadap soft skill dan hard skill terhadap mahasiswa jurusan akuntansi . Adapun struktur dari kerangka berpikir dari pengkajian ini yaitu:



Gambar 1. Kerangka berpikir

2. TINJAUAN PUSTAKA

Soft Skill

Soft skill merupakan sebuah keterampilan yang dapat melekat pada hard skill individu. Soft skill mencakup pada kepribadian, kemampuan bersosialisasi dan kebiasaan pribadi. Soft skill juga dapat meningkatkan interaksi, pengembangan karir dan kinerja pekerjaan kita (Pachauri & Yadav, 2014). Soft skill harus ditanamkan pada diri seseorang sejak muda karena hal ini akan berpengaruh terhadap kesiapan akan masa depan (Cimatti, 2016).

Soft skill sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan pada bidang tertentu karena pemberi kerja atau saat perusahaan mencari karyawan baru pasti mencari prospek yang tidak hanya dibekali dengan pengetahuan di bidang tertentu tetapi juga memiliki kemampuan tertentu (Tang, 2019). Pemberi kerja sepakat akan mencari prospek atau karyawan baru untuk bekerja harus memiliki keterampilan soft skill yang signifikan karena mereka berasumsi bahwa dengan keterampilan soft skill ini seseorang dapat menyelesaikan tugasnya (Gruzdev et al., 2018).

Soft skill bisa diterapkan di segala jenis pekerjaan secara luas serta dapat dikuasai seiring berjalannya waktu (Tsaoussi, 2020). Adanya kemungkinan dalam memperoleh soft skill dari suatu universitas membuat mereka bisa menghadapi situasi baru dan dapat memanfaatkan serta mempertajam soft skill. Menurut (Fahimirad et al., 2019) keterampilan dalam berkomunikasi, berpikir, memimpin, memecahkan masalah, tanggung jawab, dan kreativitas merupakan beberapa keterampilan yang akan muncul dalam menghadapi situasi baru dengan sendirinya.

Keterampilan pribadi terdiri dari kemampuan berpikir, pemrosesan pengetahuan serta membuat penilaian kritis. Keterampilan ini bersifat personal dan interpersonal yang dengan menggabungkan keduanya akan terbentuk pengembangan keterampilan dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja (Noah & Aziz, 2020). Keterampilan interpersonal ini mencakup hubungan dengan individu lain, mendengarkan, berkomunikasi, bernegosiasi dan mengambil keputusan (Cimatti, 2016).

Hard Skill

Menurut (Borrego et al., 2019) Hard skill ialah salah satu bentuk keahlian yang ringan guna diolah serta dibentuk. Sedangkan menurut (Haamann & Basten, 2019) hard skill ialah keterampilan yang ringan diartikulasikan. Jadi apabila digabungkan hard skill merupakan suatu jenis keterampilan yang ringan untuk diolah serta diartikulasikan karena pengetahuan ini telah terbentuk serta melekat sejak masa sekolah.

Keterampilan sulit dibuat, dicatat, dan dipindahkan ke dalam aktivitas sekolah. Selain itu, mekanisme dan budaya sekolah yang baik membuat pemindahan keterampilan yang sulit diantara tenaga ajar lebih ringan untuk dianjurkan (Lombardi, 2019). Jadi, menurut Rainsbury et al. (2002), kecakapan rumit yang berasosiasi dengan segi teknis pelaksanaannya di tempat kerja tertentu adalah kognitif dan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual.

Dalam bidang manajemen, sejumlah pengamat memanfaatkan konsep hard skill, yang didefinisikan sebagai metode, prosedur, perangkat, dan teknik (Azim et al., 2010). Hard skill ialah keahlian utama yang sanggup dilihat dan dapat mewujudkan sesuatu. Perilaku dan keterampilan yang tampak merupakan gambaran jelas dari keterampilan ini.

Dengan adanya teknik ini kita dapat menilai hard skill dengan indikator menjumlah, menelaah, merancang dan memiliki wawasan yang ekstensif serta dapat berpikir secara kritis merupakan unsur dari hard skill (Gale et al., 2017)

Hard skill dibedakan menjadi 2 menurut (Widoyoko, 2009) yaitu akademik dan keterampilan kejujuran. Keterampilan akademik yaitu kemampuan dalam menguasai beberapa konsep dalam penelitian misalkan dalam menghitung, mendefinisikan, mendeskripsikan, mengidentifikasi, menganalisis serta menggambar merupakan konsep fakta yang berkaitan dengan subjek. Dalam hal penguasaan keterampilan teknis ini maka seorang guru perlu mempunyai keahlian dalam mengelola kelas serta merancang diskusi yang baik agar terbentuk hard skill ini sejak usia sekolah (Mahmudah, 2016)

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja sama dengan sketsa yang relatif segar di literatur dan digunakan untuk memprediksi potensi lulusan (Caballero et al., 2011). Menurut (Hart, 2008) kemampuan kerja, kelulusan dan lainnya menunjukkan sejauh mana lulusan dinilai siap kerja merupakan salah satu penyebab kebingungan dalam merangkum maksud dari lulusan yang sebenarnya memiliki arti siap bekerja. Kesiapan kerja cenderung berkaitan dengan seseorang untuk mengetahui keterampilan yang telah mereka kembangkan serta sesuai dengan kriteria pekerjaan yang diinginkan (Cavanagh et al., 2015).

Dengan demikian menentukan sejauh mana sikap lulusan dianggap memiliki untuk membuat mereka siap untuk bekerja menurut definisi (Caballero et al., 2011). Dalam kesiapan kerja ini mencakup rasa penyuluhan pribadi atau kapabilitas dalam mengidentifikasi diri pribadi individu dalam mencapai dan melindungi pekerjaan (Fröhlich et al., 2015).

Sebagian besar penelitian dilakukan setelah tahun 2011 mengenai kesiapan kerja memiliki empat bidang yang dapat dieksplorasi dalam studi kesiapan kerja. Literatur pertama (Moore & Morton, 2017) mendefinisikan istilah ini seperti kelayakan kerja, kesiapan kerja atau pekerjaan, soft skill serta kompetensi. Literatur kedua mendefinisikan hal ini merupakan faktor dari keterampilan siap kerja (Jackson, 2019) serta yang ketiga mendefinisikan analisis kesenjangan antar teori dan praktik (Spiller & Tuten, 2015) dan yang terakhir mendefinisikan terbatasnya pengembangan kurikulum dapat menjembatani kesenjangan antara harapan pemberi kerja dan keahlian lulusan (Key et al., 2019)

Definisi keterampilan kerja menurut (Harvey, 2001) adalah kemampuan lulusan dalam memperoleh serta mempertahankan pekerjaan secara produktif. Istilah ini telah digunakan secara bergantian dalam sastra yaitu keterampilan kelayakan kerja dan kesiapan kerja. Kamar Dagang dan Industri Australia (ACCI) dan Bisnis Council of Australia (BCA) mendefinisikan bahwa kelayakan kerja atau keterampilan siap kerja sebagai keterampilan yang dibutuhkan dan tidak hanya memperoleh pekerjaan namun untuk kemajuan dalam suatu perusahaan hingga mencapai potensi serta berkontribusi akan keberhasilan dan strategis perusahaan. (Dilna, 2018) meneliti mengenai penilaian perusahaan terhadap efisiensi lulusan dalam pekerjaan, temuan ini mengungkapkan bahwa terdapat kinerja para lulusan cukup efisien karena kurangnya kompetensi yang diperlukan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini memanfaatkan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif berdasarkan Sugiyono (2019) merupakan mekanisme penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian dilakukan di wilayah sekitaran Kota Denpasar. Populasi dalam studi ini ialah generasi Z di Kota Denpasar. Pemilihan objek penelitian ini dikarenakan pada usia generasi Z merupakan usia yang aktif serta diharapkan mendapatkan data yang lebih spesifik terkait dengan pendidikan program studi akuntansi.

Teknik dalam pengumpulan data ini ialah kuisioner dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert sendiri adalah kategorisasi masif dari kuisioner. Untuk setiap pertanyaan penting untuk ditetapkan apakah pernyataan sikap yang telah disusun memperlihatkan dukungan (Favourable) atau penyangkalan (unfavourabel) akan objek perilaku. Tetapi item ini dalam kontinum psikologi yang tidak diketahui. Maka dari itu dalam memberikan respon subjek diijinkan menunjuk salah satu dari jawaban yang ada yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu atau netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Mawardi, 2019).

Studi ini mengaplikasikan data primer yang dihimpun via kuisioner dari responden yang telah di bagikan. Kuisioner yang dipakai dalam studi ini ialah kuisioner yang tertutup sehingga responden cukup menjawab yang tersedia pada form. Berikut tabel pengukuran Skala Likert pada gambar dibawah:

Tabel 1. Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai Positif (+)
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30566483
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.093
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Dalam mengkaji normalitas, Jika kurs sig > 0,05, data berdistribusi pada grafik normal, apabila kurs sig < 0,05, data tidak berdistribusi pada grafik normal. Maka nilai tes normalitas Kolmogorov-Smirnov, yang ditujukan gambar di atas, memperlihatkan bahwa nilai signifikan 0,135 lebih besar dari 0,05, yang memberitahukan bahwa data berdistribusi pada grafik normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.672	1.489
	X2	.672	1.489
a. Dependent Variable: Y			

Dalam uji multikolinearitas, data dinyatakan lolos uji jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan bila nilai toleransi kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka data tidak lolos uji multikolinearitas. Jika semua nilai toleransi lebih dari 10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka data tersebut dapat dianggap berhasil dalam uji multikolinearitas, seperti yang diperlihatkan pada gambar di atas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Unstandardized Coefficients			Standardize Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.465	1.021		1.434	.161
	X1	-.091	.092	-.206	-.987	.331
	X2	.064	.071	.187	.894	.378
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Pada uji heteroskedastisitas ini dapat dihitung apabila kurs sig > 0,05, maka data dikatakan lolos uji heteroskedastisitas. Apabila kurs sig < 0,05, maka data dikatakan tidak lolos uji heteroskedastisitas. Menurut gambar diatas hasil dari uji heteroskedastisitas memperlihatkan semua variabel memiliki nilai sig > 0,05, maka berdasarkan data diatas, data telah lolos uji dan tidak diperoleh gejala heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.672	1.34465
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Nilai dari Adj R Square sebesar 0,691 atau 69%. Nilai determinasi ini memperlihatkan kalau variabel X1 (Soft Skill) dan X2 (Hard Skill) dapat mengartikan variabel Y (Kesiapan Kerja) sebesar 69,1% sementara sisanya hanya 30,9% yang dapat dideskripsikan dengan variabel lain.

2) Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.222	2	66.611	36.841	.000 ^b
	Residual	59.667	33	1.808		
	Total	192.889	35			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada uji F, saat nilai F hitung $> F$ table atau $\text{sig} < \alpha$ sehingga H_0 akan ditolak dan H_a akan diterima. Dan apabila nilai F hitung $< F$ tabel atau $\text{sig} > \alpha$ sehingga H_a ditolak dan H_0 sebaliknya. Pada perolehan diatas nilai F hitung ialah $36,841 > \text{nilai } F \text{ tabel sebesar } 2,807$ dan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang berdefinisi X_1 (Soft Skill) dan X_2 (Hard Skill) memberi dampak kepada Y (Kesiapan Kerja).

3) Hasil Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.450	1.935		.233	.818
	X1	.710	.174	.482	4.082	.000
	X2	.521	.135	.455	3.848	.001

a. Dependent Variable: Y

Dalam uji t ini, jika lebih besar nilai hasil t hitung dari t table atau lebih besar nilai hasil sig dari α , sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Sebaliknya, saat nilai hasil lebih kecil t hitung dari t tabel atau hasil sig lebih besar dari α , maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Sebagai hasil dari perhitungan parsial sebelumnya, hasil dari dampak variabel independen kepada variabel dependen adalah sebagai berikut:

- a) Variabel Soft Skill (X1) memiliki nilai lebih besar $t = 4,082$ dari t tabel = 2,011 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kondisi ini memperlihatkan bahwa Soft Skill (X1) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y).
- b) Nilai t hitung X2 (Hard Skill) senilai $3,082 >$ nilai t tabel sebesar 2,011 dan nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a sebaliknya yang artinya Hard Skill (X2) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y).

5. PEMBAHASAN

Menurut hasil pengkajian tersebut maka secara parsial untuk mengamati dampak soft skill dalam kesiapan kerja atas generasi Z program studi akuntansi dapat dilihat dari tingkat pendidikan akan soft skill memegang imbas absolut dan relevan kepada kesiapan kerja. Dalam kondisi ini dapat diamati mengikuti besarnya nilai t-hitung oleh t-tabel ($4,082 > 2,011$) dan taraf substansial ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, bisa dikonklusikan bahwa keterampilan dasar berimbas absolut dan relevan tentang kesiapan kerja mahasiswa akuntansi tingkat akhir. Kondisi ini memiliki arti yaitu semakin banyak soft skill yang dimiliki maka kesiapan kerja akan semakin tinggi dan baik sedangkan apabila soft skill yang dikuasai sedikit maka kesiapan kerja akan menurun.

Hasil pengujian secara parsial untuk melihat dampak hard skill atas kesiapan kerja pada generasi Z program studi akuntansi dapat dilihat bahwa hard skill berimbas positif dan relevan terhadap kesiapan kerja. Kondisi ini bisa dilihat mengikuti perbandingan nilai t- hitung dengan t-tabel, dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($3,082 > 2,011$) dan taraf signifikan 0,000 ($0,0001 < 0,05$). Dalam hal ini bisa dikonklusikan bahwa pengaruh hard skill berdampak positif dan relevan atas kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir program studi akuntansi. Kondisi ini memiliki arti kalau tingginya hard skill yang dimiliki mahasiswa selama masa sekolah dan perkuliahan maka tingkat kesiapan kerja semakin baik, apabila rendahnya hars skill yang dimiliki mahasiswa maka kesiapan kerja menjadi rendah.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan atas pembahasan ini ialah X1 (Soft Skill) berdampak absolut dan relevan terhadap Y (Kesiapan Kerja) pada mahasiswa tingkat akhir program studi akuntansi yang saat ini termasuk dalam generasi Z. Ini menggambarkan bahwa lebih banyak soft skill yang dikuasai mahasiswa maka lebih siap untuk bekerja, dan lebih sedikit soft skill yang dikuasai mahasiswa maka lebih sedikit kesiapan kerja. Sedangkan pada variabel X2 (Hard Skill) berdampak absolut dan relevan terhadap Y (Kesiapan kerja) pada mahasiswa tingkat akhir program studi akuntansi yang saat ini termasuk dalam generasi Z. Hal ini mengartikan bahwa semakin bagus hard skill yang dikuasai mahasiswa selama perkuliahan maka semakin tinggi juga tingkat kesiapan kerja dan apabila rendahnya hard skill yang dimiliki mahasiswa maka rendahnya kesiapan kerja bagi mahasiswa.

Saran bagi generasi Z khususnya untuk mahasiswa yang berada pada tingkat akhir, penulis mengharapkan untuk mahasiswa agar menyiapkan diri dengan mengulas dan mempertahankan segala pengalaman dan materi yang diterima semasa perkuliahan, serta meningkatkan soft skill dan hard skill dengan melatih kembali hal tersebut agar nantinya setelah lulus dari universitas mahasiswa telah memiliki kesiapan kerja yang baik karena telah menaikkan soft skill dan hard skill yang dikuasai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azim, S., Gale, A., Lawlor-Wright, T., Kirkham, R., Khan, A., & Alam, M. (2010). The importance of soft skills in complex projects. *International Journal of Managing Projects in Business*, 3(3), 387–401.
- Borrego, G., Morán, A. L., Palacio, R. R., Vizcaíno, A., & García, F. O. (2019). Towards a reduction in architectural knowledge vaporization during agile global software development. *Information and Software Technology*, 112, 68–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.infsof.2019.04.008>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54.
- Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A., & Bartram, T. (2015). Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *The International Journal of Management Education*, 13(3), 278–288.
- Cimatti, B. (2016). *DEFINITION , DEVELOPMENT , ASSESSMENT OF SOFT SKILLS AND THEIR ROLE FOR THE QUALITY OF*. 10(1), 97–130.
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi kerja

terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam ria di masa endemi covid-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Devita Putri, A. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.
- Dilna, S. (2018). Employers' Assessment of Graduate Students' Job Performances in the Work Places at Central Mindanao, Philippines. *Proceedings of the International Conference on Responsive Education & Socio-Economic Transformation (ICRESET)*.
- Fahimirad, M., Nair, P. K., & Kotamjani, S. S. (2019). *Integration and Development of Employability Skills into Malaysian Higher Education Context: Review of the Literature*. 8(6), 26–35. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p26>
- Fröhlich, D., Beusaert, S. A. J., & Segers, M. S. R. (2015). Learning to stay employable: The role of employees' feedback seeking network and the dangers of homophily. *XXXV Sunbelt Conference of the International Network for Social Network Analysis (INSNA)*. Brighton, UK.
- Gale, A. J., Duffey, M. A., Park–Gates, S., & Peek, P. F. (2017). Soft Skills versus Hard Skills: Practitioners' Perspectives on Interior Design Interns. *Journal of Interior Design*, 42(4), 45–64. <https://doi.org/10.1111/joid.12105>
- Gruzdev, M. V, Kuznetsova, I. V, Kazakova, E. I., Federation, R., Federation, R., & Federation, R. (2018). Copyright © 2018 by Academic Publishing House Researcher s . r . o . All rights reserved . Published in the Slovak Republic *European Journal of Contemporary Education* WARNING ! Article Copying , reproduction , distribution , republication (in whole or i. 7(4), 690–698. <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.690>
- Haamann, T., & Basten, D. (2019). The role of information technology in bridging the knowing-doing gap: an exploratory case study on knowledge application. *Journal of Knowledge Management*, 23(4), 705–741.
- Hart, P. D. (2008). How should colleges assess and improve student learning? Employers' views on the accountability challenge. A survey of employers conducted on behalf of: The Association of American Colleges and Universities. Washington, DC: Peter D. Hart Research Associat. Inc., Washington, DC.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.
- Jackson, D. (2019). Student perceptions of the development of work readiness in Australian undergraduate programs. *Journal of College Student Development*, 60(2), 219–239.
- Key, T. M., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. M. (2019). Preparing workplace-ready students with digital marketing skills. *Marketing Education Review*, 29(2), 131–135.
- Khairudin, & I'fa, P. I. (2023). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

- Universitas Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 659–664.
<https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1203>
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Lombardi, R. (2019). Knowledge transfer and organizational performance and business process: past, present and future researches. *Business Process Management Journal*, 25(1), 2–9.
- Mahmudah, L. (2016). Improving the Hard Skills and Soft Skills of Madrasah Teachers for Dealing ASEAN Economic Community (Aec). *Addin*, 10(2), 341–364.
<https://doi.org/10.21043/addin.v10i2.1308>
- Manullang, D. T., Sinaga, D., Tampubolon, S., & Sinaga, A. A. (2023). Pengaruh Soft Skill Siswa Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Sidikalang Tahun Ajaran 2022/2023. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 6160–6174.
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). *The influence of soft skills, hard skills and motivation on student work readiness as the z generation to face the digital era*. 7, 4875–4889.
- Mawardi, M. (2019). Rambu-rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert untuk Mengukur Sikap Siswa. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 9(3), 292–304.
<https://doi.org/10.24246/j.js.2019.v9.i3.p292-304>
- Moore, T., & Morton, J. (2017). The myth of job readiness? Written communication, employability, and the ‘skills gap’ in higher education. *Studies in Higher Education*, 42(3), 591–609.
- Noah, J. B., & Aziz, A. B. A. (2020). *A Systematic review on soft skills development among university graduates*. 6(1), 53–68.
- Pachauri, D., & Yadav, A. (2014). Importance of soft skills in teacher education programme. *International Journal of Educational Research and Technology*, 5(1), 22–25.
- Raihan, M., & Nengsih, M. K. (2024). *Influence Of Soft Skill And Hard Skill On Employment Preparedness (Gen Z And Gen M Comparison Study) In Bengkulu City Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z Dan Gen M) Di Kota Bengkulu*. 4(1), 19–28.
- Rainsbury, E., Hodges, D. L., Burchell, N., & Lay, M. C. (2002). *Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions*.
- Sinarwati. (2014). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pegawai*, 1(Mei), 19–28.
- Spiller, L., & Tuten, T. (2015). Integrating metrics across the marketing curriculum: The digital and social media opportunity. *Journal of Marketing Education*, 37(2), 114–126.

- Tang, K. N. (2019). *Beyond Employability : Embedding Soft Skills in Higher Education*. 18(2), 1–9.
- Tsaoussi, A. I. (2020). Using soft skills courses to inspire law teachers: a new methodology for a more humanistic legal education. *The Law Teacher*, 54(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/03069400.2018.1563396>
- Widoyoko, E. P. (2009). Evaluasi program pembelajaran. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 238.