

ANALISIS KONTRIBUSI SOFT SKILLS TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR LULUSAN POLITEKNIK TONGGAK EQUATOR PONTIANAK

Wui San Taslim

Prodi Bahasa Inggris (Konsentrasi Business English & Management), Politeknik Tonggak Equator
email : basilius.wuisan. taslim@gmail.com

ABSTRACT

This research is conducted in alumni (Tracer Study) especially related to current alumni work and what soft skills needed to support their work. This research used descriptive research method that try to describe soft skill requirement that needed by work, which the result will be followed up by curriculum review and for academic and non academic activities, in order to compete in the workplaces. This research was conducted for 3 months, starting from August until October 2017. The place of this research is done in Polytechnic Tonggak Equator, Pontianak. Variables of this research are Intra-personal skills and Inter-personal skills. The population of this research is alumni of Business English & Management department. The sample of this research is alumni who graduated from 2011-2017. Data for this study were collected by using questionnaire technique distributed to the research sample. This research will use measurement technique of rating scale variable from score 1-5. The result of the research shows that the Alumni of Business English & Management department has both intra-personal and inter-personal skills, although the result of the research shows that there are skills that need to be improved, such as inter-personal skills. All soft skills are very important for graduates to be able to compete in workplaces. Business English & Management department should give priority to the soft skills that are still lacking such an inter-personal skills, by putting it into the learning process as well as in various extracurricular activities.

Keywords: *Intra-personal Skill, Inter-personal Skill*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul adalah mereka yang tidak hanya memiliki kemahiran hard skill saja tetapi juga dalam hal soft skillnya. Berdasarkan penelitian di *Harvard University* Amerika Serikat ternyata kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (hard skill) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (soft skill). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh hard skill dan sisanya 80% oleh soft skill. Mereka yang mampu memanfaatkan soft skills-nya, bisa jauh lebih sukses dalam karier dan pergaulan sosialnya, dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan ijazah pendidikan formalnya.

Soft skills sendiri dipahami sebagai kemampuan seseorang mempresentasikan

dirinya dalam lingkungan sosialnya secara luas. Soft skills meliputi kemampuan berkomunikasi, baik sebagai lawan bicara atau berbicara di forum umum dan keserasian hubungan dengan orang lain, dengan mitra kerja, dalam organisasi dan dengan masyarakat luas. Karena itu soft skills berperan sangat penting dalam suksesnya kehidupan seseorang.

Kemampuan diatas jelas diperlukan sebagai satu paket potensial seorang professional yang mempengaruhi cara berfikir (*way of thinking*), kemampuan mengelola stress (*stress management*) serta kepiawaian berkomunikasi (*effective communications*). Seorang yang sangat cerdas tapi tidak bisa berhubungan baik dengan sekitarnya, akan menyia-nyaiakan kecerdasannya karena sebelum yang bersangkutan bisa menerapkan kecerdasannya dilingkup kerjanya. bisa jadi dia

tidak menemukan orang-orang yang mau bekerjasama dengannya. Kepribadian yang menyenangkan (*georgious personality*) selalu menemukan banyak orang yang suka bekerjasama dengannya.

Dilema yang kita hadapi saat ini adalah perkembangan industri di era perdagangan bebas yang tidak didukung dengan kesiapan sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi persaingan global tersebut. Untuk mengantisipasinya, hampir semua perusahaan dewasa ini mensyaratkan adanya kombinasi yang sesuai antara hard skill dan soft skill, apapun posisi karyawannya. Di kalangan para praktisi SDM, pendekatan hard skill sudah mulai ditinggalkan. Hal ini bisa dilihat pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan yang juga mensyaratkan kemampuan soft skill, seperti team work, kemampuan komunikasi, dan interpersonal relationship, dalam job requirementnya. Saat rekrutasi karyawan, perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun hard skillnya lebih rendah. Alasannya sederhana karena memberikan pelatihan ketrampilan jauh lebih mudah daripada pembentukan karakter.

Kemampuan komprehensif disertai kepribadian yang matang secara keseluruhan merupakan kebutuhan vital sumber daya manusia dimasa sekarang ini jika kita ingin bersaing di era global ini. Pengetahuan akan Etos Kerja, Etika bisnis, pengetahuan sebagai Pemain dalam Team (team player), sebagai pemimpin, organiser dan manager harus dikuasai sebagai bagian dari kesiapan bekerja. Mengedepankan soft skills sebagai keahlian non teknis akan memperkuat presentasi kepribadian seseorang. Soft skills akan membuatnya mampu menjadi pekerja dan praktisi ilmu yang handal serta membuka peluang lebih besar untuk sukses sosial maupun finansial

Psikolog kawakan, David McClelland bahkan berani berkata bahwa faktor utama keberhasilan para eksekutif muda dunia adalah kepercayaan diri, daya adaptasi, kepemimpinan dan kemampuan mempengaruhi orang lain. Faktor-faktor yang dimaksud tersebut adalah soft skill.

Pada posisi bawah, seorang karyawan tidak banyak menghadapi masalah yang berkaitan dengan soft skill. Masalah soft skill biasanya menjadi lebih kompleks ketika seseorang berada di posisi manajerial atau ketika dia harus berinteraksi dengan banyak orang. Semakin tinggi posisi manajerial seseorang di dalam piramida organisasi, maka soft skill menjadi semakin penting baginya. Pada posisi ini dia akan dituntut untuk berinteraksi dan mengelola berbagai orang dengan berbagai karakter kepribadian. Saat itulah kecerdasan emosionalnya diuji.

Umumnya kelemahan dibidang soft skill berupa karakter yang melekat pada diri seseorang. Butuh usaha keras untuk mengubahnya. Namun demikian soft skill bukan sesuatu yang stagnan. Kemampuan ini bisa diasah dan ditingkatkan seiring dengan pengalaman kerja. Ada banyak cara meningkatkan soft skill. Salah satunya melalui learning by doing. Selain itu soft skill juga bisa diasah dan ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar manajemen. Meskipun, satu cara ampuh untuk meningkatkan soft skill adalah dengan berinteraksi dan melakukan aktivitas dengan orang lain.

Di negara-negara maju di Eropa dan Amerika, soft skills bahkan diberikan dalam kurikulum sejak dari pendidikan dasar. Anak-anak diajarkan, bagaimana berkomunikasi yang baik dan benar, untuk berani berbicara didepan umum, diberi pemahaman tentang bagaimana menyelesaikan masalah, selalu antusias dan berpikir positif, bagaimana mengelola stress dan menerima kekalahan, sampai kemampuan untuk produktif dalam teamwork (bekerjasama).

Beda dengan di Indonesia, adalah suatu realita bahwa pendidikan di Indonesia lebih memberikan porsi yang lebih besar untuk muatan hard skill dibandingkan dengan soft skills, bahkan bisa dikatakan lebih berorientasi pada pembelajaran hard skill saja. Padahal sangatlah penting bagi lulusan perguruan tinggi, khususnya lulusan politeknik untuk dibekalin tambahan kemampuan interpersonal skill dan intra-personal skill untuk

dimanfaatkan pada saat memasuki dunia kerja.

Politeknik Tonggak Equator (POLTEQ) sebagai salah satu politeknik swasta di kota Pontianak sadar akan pentingnya pengembangan soft skills disamping pengetahuan akan hard skills. POLTEQ merancang suatu paket kurikulum yang lebih mengutamakan soft skills mahasiswa daripada hard skills. Hard skills relatif lebih mudah untuk dipelajari, sedangkan soft skills harus ditanamkan kepada mahasiswa. Dalam setiap muatan mata kuliah, dosen di POLTEQ selalu membekali dan mengasah berbagai soft skills dari mahasiswa, demikian juga dalam setiap kegiatan kemahasiswaan. Adapun soft skills yang dibekalin pada mahasiswa terkait dengan inter-personal maupun intra-personal skills. Inter-personal terkait dengan diri sendiri, sedangkan intra-personal terkait dengan orang lain.

Mahasiswa semester akhir ditugaskan untuk melakukan praktek kerja lapangan (PKL) ke berbagai perusahaan maupun instansi baik yang bergerak di bidang produk maupun jasa. Dari hasil penilaian yang diberikan tempat PKL, mayoritas berpendapat soft skills yang dimiliki mahasiswa yang melakukan PKL selama kurun waktu 1 bulan relatif baik.

Dari pemambaran di atas, permasalahan yang bisa dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara soft skills dengan perkembangan karir lulusan Politeknik Tonggak Equator secara simultan?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara soft skills dengan perkembangan karir lulusan Politeknik Tonggak Equator secara parsial?

Dari permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikansi kontribusi antara soft skills dengan perkembangan karir lulusan Politeknik Tonggak Equator secara simultan
2. Untuk mengetahui signifikansi kontribusi antara soft skills dengan perkembangan karir lulusan Politeknik Tonggak Equator secara parsial

Adapun manfaat penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi bagi Politeknik Tonggak Equator tentang seberapa besar kontribusi soft skills yang dimiliki alumni mempengaruhi perkembangan karir mereka
2. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai pengaruh soft skills terhadap perkembangan karir

Dalam analisa teori ini penulis mengemukakan teori-teori yang mempunyai hubungan dengan definisi soft skills, elemen soft skills, peran soft skills, pengukuran soft skills. Maksud dari pada teori yang dikemukakan ini adalah menunjukkan dan mendekatkan teori-teori pada analisis yang dilakukan penulis terhadap lulusan Politeknik Tonggak Equator.

Coates dalam Muh. Rais (2010:3) menyatakan,

Soft skills merupakan jalinan atribut personalitas baik intra- personalitas maupun inter-personalitas. Intra- personalitas merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur dirinya sendiri, seperti manajemen waktu, manajemen stress, manajemen perubahan, karakter transformasi, berpikir kreatif, memiliki acuan tujuan positif, dan teknik belajar cepat. Sementara inter-personalitas merupakan keterampilan berhubungan atau berinteraksi dengan lingkungan kelompok masyarakatnya dan lingkungan kerjanya serta interaksi dengan individu manusia sehingga mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal, kemampuan memotivasi, kemampuan memimpin, kemampuan negosiasi, kemampuan presentasi, kemampuan komunikasi, kemampuan menjalin relasi, dan kemampuan bicara dimuka umum. Keunggulan dari kedua karakteristik personal ini akan membedakan seseorang dengan orang lain ketika berinteraksi dalam lingkungannya

Ditambahkan pula bahwa, berdasarkan hasil penelitian, tujuh soft skills yang diidentifikasi dan penting dikembangkan pada peserta didik di lembaga pendidikan tinggi, meliputi; keterampilan berkomunikasi (*communicative skills*), keterampilan berpikir

dan menyelesaikan masalah (*thinking skills and Problem solving skills*), kekuatan kerja tim (*team work force*), belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi (*life-long learning and Information management*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skills*). Sharma mentabulasi elemen soft skills yang harus dimiliki dan baik dimiliki seperti ditunjukkan pada Tabel 2.1. Masing-masing soft-skills di dalamnya berisikan sub-skills yang dapat dikategorikan sebagai skills yang secara individu sangat dibutuhkan (*must have*) dan kategori sebagai skills yang baik untuk dimiliki (*good to have*).

Soft skill yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap mahasiswa dimanapun dia berada, selain itu soft skills juga merupakan investasi jangka panjang yang bermanfaat bagi masa depan mahasiswa. Realitas menunjukkan bahwa ketercapaian Indeks Prestasi (IP) baru bisa menggambarkan kualitas seseorang dalam aspek kognitif dan belum bisa menunjukkan kualifikasi seseorang dalam bidang soft skills atau disebut juga dengan keterampilan sosial (Tarmidi, 2010:317).

Riset peranan soft skills Mitsubishi Riset Institute pada tahun 2000 yang dikutip oleh Elfindri, dkk (2010:74) mempublikasikan hasil kajian tim risetnya bahwa kesuksesan lulusan ternyata tidak ditentukan oleh kemampuan teknis dan akademis/hard skills, melainkan 40% kematangan emosi dan sosial; 30% proses menjalin networking; 20% kemampuan akademis; dan 10% kemampuan finansial yang dimiliki.

Menurut I Made S. Utama dkk, (2010:5) menyampaikan bahwa soft skills sangat diperlukan dalam pemanfaatannya di dalam perencanaan dan proses pencarian pekerjaan (wawancara oleh pemberi pekerjaan) dan kesuksesan meniti karir dalam pekerjaannya. Ini mengindikasikan bahwa soft skills menentukan kecepatan lulusan mendapatkan pekerjaan, selain didukung oleh hard skillnya. Hal ini juga sejalan yang disampaikan oleh Illah Sailah (2008) bahwa yang membawa atau mempertahankan orang di dalam sebuah

kesuksesan di lapangan kerja yaitu 80% ditentukan oleh mind set yang dimilikinya dan 20% ditentukan oleh technical skills. Kemudian Hakim dalam Tarmidi (2010:2) memberikan gambaran mengenai persentase kemampuan seorang mahasiswa yang diperoleh dari kampus mereka. Berdasarkan data yang diadopsi dari Harvard School of Business, kemampuan dan keterampilan yang diberikan di bangku perkuliahan, 90 persen adalah kemampuan teknis dan sisanya soft skills.

Dengan demikian jelas bahwa kemampuan soft skills yang dimiliki sangat dibutuhkan mahasiswa setelah mereka lulus untuk mendapatkan kesuksesan dalam dunia kerja.

Wahyu Widhiarso (2009:3), menyampaikan bahwa Soft skills lebih didominasi oleh komponen kepribadian individu sehingga prosedur pengukurannya sedikit berbeda dengan pengukuran komponen abilitas individu. Oleh karena itu pengukuran soft skills akan mengarah pada karakteristik yang sifatnya internal dan manifest pada diri individu seperti dimensi afektif, motivasi, interes, atau sikap. Pengukuran kepribadian terbagi menjadi dua jenis yaitu pelaporan diri (*self-report*) dan proyeksi (*projective*).

Komponen kepribadian yang tercakup dalam soft skills menunjukkan bagian-bagian yang berbeda tetapi saling berkaitan. Dengan kenyataan ini, maka perlu pengukuran secara intensif yang perlu dikembangkan. Berikut ini adalah pengukuran soft skills menurut Wahyu Widhiarso (2009:3), diantaranya:

1. Self Report

Sebagaimana tes yang diartikan sebagai sekumpulan sampel respon yang menunjukkan atribut ukur pada diri individu, pengukuran soft skills juga menghasilkan sejumlah respon dari individu yang menunjukkan tingkat soft skills yang dimiliki. Self report merupakan sekumpulan stimulus berupa pernyataan, pertanyaan atau daftar deskripsi diri yang direspon oleh individu. Pernyataan merupakan turunan dari domain ukur yang sifatnya teoritik konseptual setelah melalui proses operasionalisasi menjadi indikator-indikator. Setelah domain ukur dan indikator telah ditetapkan, proses

penyusunan instrumen pengukuran selanjutnya adalah penulisan item (wording). Misalnya mengukur tingkat ekstraversi individu diwujudkan melalui pernyataan “Saya senang bisa berinteraksi dengan banyak orang” atau “Saya lebih suka bekerja sama dibanding dengan bekerja sendirian”. Item ini kemudian direspon dengan kontinum dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Proses penulisan item ini merupakan seni tersendiri yang membutuhkan kepekaan dalam membahasakan indikator empirik perilaku individu.

2. Checklist
Checklist adalah jenis alat ukur afektif atau perilaku yang memuat sejumlah indikator, biasanya kata sifat atau perilaku yang diisi oleh seorang penilai (rater). Checklist lebih banyak dipakai untuk mengukur aspek psikologis yang tampak (overt), misalnya perilaku.
3. Pengukuran Performansi
Pengukuran performansi merupakan pengukuran terhadap proses atau hasil kinerja individu terhadap tugas yang diberikan. Penyekoran dilakukan peneliti berdasarkan rubrik yang telah dibuat sebelumnya. Rubrik merupakan panduan penyekoran yang memuat kriteria performansi. Penyekoran dapat dilakukan ketika subjek sedang bekerja atau hasil pekerjaan yang diberikan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Bentuk penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey dengan objek penelitian yaitu Lulusan Politeknik Tonggak Equator yang lulus tahun 2011 sampai dengan tahun 2017. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Purposive Sampling* secara proporsional.

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y) : Perkembangan Karir
2. Variabel Bebas (Xi) : Atribut soft skills
 - a. Intra-personal skills (X_1)
 - b. Inter-personal skills (X_2)

Untuk memastikan bahwa alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas, dilakukan uji coba skala atribut soft skills dengan perkembangan karir.

Skala atribut soft skills yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari 15 item pertanyaan. Sedangkan skala perkembangan karir terdiri dari 2 item pertanyaan. Skala atribut soft skills dengan perkembangan karir yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki 2 bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif dan negatif.

Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2, dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4 dan 5. Bentuk jawaban skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Prosedur Pengambilan data penelitian menggunakan data primer, yaitu tentang penyebab dan gejala-gejala yang diterapkan suatu atribut soft skills. Data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

Cara Pengambilan data penelitian dilakukan sebagai berikut:

1. Pengamatan/Observasi
Observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek(benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.
2. Kuesioner
Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan skala likert.

Setelah indikator yang menjadi ukuran masing-masing variabel dan teknik pengukuran yang digunakan ditentukan, maka ditentukan teknik analisis data yang disesuaikan dengan data yang tersedia.

Tahapan-tahapan analisis data meliputi:

1. Analisis kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk mengolah data, terutama data yang diperoleh melalui pertanyaan yang memerlukan pengukuran.
2. Analisa kualitatif, yaitu dengan cara menguraikan sekumpulan data yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

Jika data telah terkumpul, selanjutnya diadakan analisis data dengan cara Tabulasi. Yang termasuk dalam kegiatan ini antara lain memberikan skor (scoring) terhadap jawaban responden menurut kaidah yang tepat, kemudian menyajikan data tersebut ke dalam tabel menurut kategori jawaban serta menghitung frekuensi dari masing-masing kategori.

Pengolahan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Pada bagian ini data diolah dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada, sesuai dengan pendekatan penelitian atau rancangan yang digunakan.

Sesuai dengan jenis data yang ada, data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Dalam analisis ini dapat digunakan pendekatan statistik parametrik untuk mengetahui pengaruh atribut soft skills terhadap perkembangan karir, dan dapat pula digunakan spesifikasi model regresi linear berganda (multiple linear regression) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Informasi:

Y = Perkembangan Karir

X₁ = Intra-Personal Skills

X₂ = Inter-Personal Skills

a = Constanta (Nilai Y jika X₁, X₂ = 0)

b = Koefisien Regresi (Kenaikan atau miring nilai)

Alasan digunakannya metode analisis regresi linear berganda adalah teknik analisis ini dapat memberikan jawaban mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Dalam penggunaan model analisis regresi linear berganda, agar dihasilkan Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) harus dilakukan evaluasi ekonometri. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model

regresi linear berganda sebagai alat analisis telah memenuhi beberapa asumsi klasik.

Proses selanjutnya adalah melakukan pembuktian hipotesis yang diajukan dengan perhitungan melalui komputer program SPSS 24 dengan teknik analisis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian Hipotesis menggunakan uji F. Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas, dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

Ho: $\rho = 0$, diduga variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

Ha: $\rho \neq 0$, diduga variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.

Dengan membandingkan Fhitung (F_h) dengan Ftabel, (F_t) pada $\alpha = 0,05$; apabila perhitungan menunjukkan:

2. $F_h > F_t \longrightarrow$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti

- a. $F_h < F_t \longrightarrow$ atau probabilitas kesalahan lebih dan 5%, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variasi dan model regresi tidak berhasil menerangkan bahwa variasi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti.

Untuk mengetahui proporsi dalam variabel tidak bebas (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (Xi) secara simultan (gabungan) ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi ganda (R²). Jika R² semakin besar atau semakin mendekati 1, dapat dikatakan bahwa variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya semakin besar, hal ini berarti

persamaan regresi yang dihasilkan semakin baik untuk meramal nilai variabel tidak bebas.

Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0), dapat dikatakan bahwa variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya semakin kecil, hal ini berarti persamaan regresi yang dihasilkan semakin tidak baik untuk meramal nilai variabel tidak bebas. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada diantara 0 dan 1, atau $0 < R^2 < 1$ (Zainuddin, 2000).

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk membuktikan hipotesis Kedua, digunakan uji t untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_i = 0$, diduga variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a: \beta_i \neq 0$, diduga variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Nilai koefisien regresi parsial (β_i) digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan nilai variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan perubahan atau pengaruh variabel bebas (X_i) dengan asumsi nilai variabel bebas lain bersifat konstan. Disamping itu nilai koefisien regresi parsial juga menunjukkan arah hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi parsial serta membandingkan nilai thitung (t_h) masing-masing variabel bebas dengan ttabel (t_t) pada $\alpha = 0,05$.

Jika hasil perhitungan menunjukkan :

a. $t_h > t_t$ \longrightarrow atau probabilitas kesalahannya lebih dari 5% dan nilai koefisien regresi parsial (β_i) tidak sama dengan nol, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis kedua terbukti kebenarannya bahwa variabel

bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

b. $t_h < t_t$ \longrightarrow atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% dan nilai koefisien regresi parsial (β_i) sama dengan nol, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya hipotesis kedua tidak terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Signifikansi pengaruh secara simultan variabel atribut soft skills (X_i) dapat diketahui melalui nilai uji F. Sedangkan besarnya proporsi variasi dari perkembangan karir (Y) oleh variabel atribut soft skills (X_i) secara simultan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda (R^2).

Nilai Fhitung yang diperoleh melalui perhitungan menunjukkan nilai sebesar 29,645. Nilai tersebut berada di atas nilai Ftabel sebesar 3,155 pada taraf signifikansi 5% atau nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,000. Artinya terbukti bila pengaruh variabel atribut soft skills (X_i) secara simultan terhadap perkembangan karir (Y) adalah signifikan. Besarnya nilai R^2 adalah 0,435 artinya 43,5% variasi Perkembangan karir dijelaskan oleh variabel Atribut soft skills (X_i) secara simultan dan sisanya sebesar 56,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Terkait dengan pengaruh variabel atribut soft skills intra-personal skills (X_1) terhadap perkembangan karir, hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) variabel atribut soft skills intra-personal skills (X_1) adalah 0,098. Hal ini berarti 9,8% variasi dan tingkat Perkembangan karir (Y) dijelaskan oleh variabel atribut soft skills intra-personal skills (X_1). Besarnya perubahan Perkembangan karir (Y) yang disebabkan oleh perubahan atribut soft skills intra-personal skills (X_1) ditunjukkan oleh koefisien regresi parsial (β_i) sebesar 0,201 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Koefisien regresi ini menunjukkan hubungan positif atau searah antara Perkembangan karir (Y) dengan atribut soft

skills intra-personal skills (X_1). Nilai probabilitas kesalahan sebesar 0% menunjukkan bahwa secara parsial variabel atribut soft skills intra-personal skills (X_1) mempunyai pengaruh yang tergolong kecil terhadap Perkembangan karir(Y).

Realitas yang terjadi pada para lulusan, kontribusi variabel atribut soft skills intra-personal skills (X_1) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan Perkembangan karir(Y) tidak begitu besar yaitu sebesar 9,8%. Terkait dengan pengaruh variabel atribut soft skills inter-personal skills (X_2) terhadap perkembangan karir, hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) variabel atribut soft skills inter-personal skills (X_2) adalah 0,007. Hal ini berarti 0,7% variasi dan tingkat Perkembangan karir(Y) dijelaskan oleh variabel atribut soft skills inter-personal skills (X_2). Besarnya perubahan Perkembangan karir(Y) yang disebabkan oleh perubahan atribut soft skills inter-personal skills (X_2) ditunjukkan oleh koefisien regresi parsial (β) sebesar 0,040 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Koefisien regresi ini menunjukkan hubungan positif atau searah antara Perkembangan karir(Y) dengan atribut soft skills inter-personal skills (X_2). Nilai probabilitas kesalahan sebesar 3,3% menunjukkan bahwa secara parsial variabel atribut soft skills inter-personal skills (X_1) mempunyai pengaruh yang tergolong kecil terhadap Perkembangan karir(Y).

Realitas yang terjadi pada para lulusan, kontribusi variabel atribut soft skills inter-personal skills (X_2) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan Perkembangan karir(Y) tidak begitu besar yaitu sebesar 0,7%

Dari hasil penelitian ini tampak jelas bahwa atribut soft skills *intra-personal skills* dan *inter-personal skills* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perkembangan karir karyawan, tetapi kalau dilihat dari besaran pengaruhnya, atribut soft skills *intra-personal skills* mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan perkembangan karir lulusan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan yang ada adalah :

1. Hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variabel atribut soft skills secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karir (Y). Nilai variabel atribut soft skills (X_i) dalam menjelaskan variasi perkembangan karir secara simultan adalah sebesar 43,5%. Hal ini berarti model regresi yang digunakan pada penelitian ini relative dapat menjelaskan variasi perkembangan karir (Y) dengan baik.
2. Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel atribut soft skills (X_i) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap perkembangan karir (Y). Hal ini berarti pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis kedua memberikan hasil yang mendukung hipotesis tersebut. Besarnya pengaruh variabel atribut soft skills (X_i) terhadap perkembangan karir (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi parsial variabel atribut soft skills (X_i) dimana secara keseluruhan koefisien regresinya adalah sebesar 66%.

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, berikut ini dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Atribut Soft Skills harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan oleh Politeknik Tonggak Equator, terutama yang terkait dengan Intra-Personal Skills. Skills tersebut harus lebih diperhatikan mengingat variabel ini memiliki kontribusi paling besar dalam mempengaruhi perkembangan karir
2. Walaupun kontribusi variabel inter-personal skills dalam menjelaskan variasi perkembangan karir (Y) tergolong sangat kecil, tetapi informasi mengenai hal tersebut tetap akan sangat bermanfaat bagi Politeknik Tonggak Equator untuk lebih meningkatkan lagi soft skills mahasiswa dan lulusannya.
3. Memperbanyak jumlah variabel yang akan diteliti dan jumlah responden yang

dijadikan populasi sehingga hasil penelitiannya lebih tergeneralisasi. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan probabilitas kesalahan uji simultan dan uji parsial pada alpha lebih dari 5%.

5. REFERENSI

- Elfindri, dkk. 2010. *Soft Skills untuk Pendidik*. Bandung: PT. Baduose Media.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi I. Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- I Nyoman Sucipta. 2009. *Holistik Soft Skills*. Denpasar: Udayana University Press.
- I Made S.Utama, dkk. 2010. *Konsep Pengembangan Panduan Evaluasi Pengembangan Soft skills Mahasiswa Melalui Proses Pembelajaran di Universitas Udayana*. Diakses dari <http://staff.unud.ac.id>. Pada tanggal 8 Juli 2017.
- Sailah Illah. 2008. *Lesson from the Top*. Diakses dari <http://illahsailah.wordpress.com>. Pada tanggal 8 Juli 2017.
- Tarmidi. 2010. *Pengaruh Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi (Kbk) terhadap Soft Skills Mahasiswa*. Diakses dari <http://repository.usu.ac.id>. Pada tanggal 8 Juli 2017.
- Widhiarso. 2009. *Soft Skills Mahasiswa*. Diakses dari <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id>. Pada tanggal 8 Juli 2017.