

PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (STUDI PADA MAHASISWA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SUTAATMADJA SUBANG DAN MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM SELANGOR)

Tigin Lugiani, Alfito Fauzasyifa Rosgani

^{1,2} STIE Sutaatmadja Subang

alfito.fauzasyifa@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 13-07-2023

Tgl. Diterima : 09-09-2023

Tersedia Online : 30-09-2023

Keywords:

Human Capital, Kesiapan
Kerja, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Universities are schools for undergraduate education which aim to prepare students to become professional workers to work in certain fields. Human resources are very important, especially in a company, so that you can find out whether the company is running well or not, in order to create good human resources. Well, human capital is needed, therefore the aim of the research is to find out whether human capital can influence student work readiness

The research method used in this research is to use a questionnaire for data collection. This research uses a quantitative research approach, quantitative research is based on collecting and analyzing data in the form of numbers (numerics) to explain, predict and control phenomena of interest. This research uses STIESA and UIS student objects. Data analysis uses descriptive analysis and simple linear regression analysis.

The research results show that human capital has an influence on the work readiness of STIESA and UIS students and the results of hypothesis testing for the Human Capital (X) variable show that the significance level results in the hypothesis being accepted, so the Human Capital (X) variable has an effect on the Work Readiness variable (Y).

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi 4.0 yang semakin maju, negara harus mampu menghasilkan sumberdaya manusia yang

unggul melalui generasi - generasi yang mampu bersaing di internasional. Sumber daya yang unggul dapat menghasilkan tingkat kompetensi yang tinggi sedangkan Sumber Daya yang rendah dapat meningkatkan tingkat

pengangguran terutama di Indonesia, pengangguran dapat meningkat akibat kurangnya upaya dalam peningkatan sumber daya manusia.

Sebagai kaum intelektual dan anggota masyarakat yang punya nilai tambah, mahasiswa untuk mampu memperankan diri secara profesional dan proporsional di masyarakat ataupun di dunia pendidikan. Peran mahasiswa tidak sekedar kegiatan pembelajaran di bangkai perkuliahan, di perpustakaan dan akses internet yang ada hubungannya dengan disiplin ilmu yang sedang ia tempuh tapi lebih dari itu. Mahasiswa bukan lulusan SLA yang tidak sengaja terdampar di kampus. Mahasiswa memiliki tempat tersendiri di lingkungan masyarakat, namun bukan berarti memisahkan diri dari masyarakat.

Oleh karena itu perlu dirumuskan perihal peran, fungsi, dan posisi mahasiswa untuk menentukan arah perjuangan dan kontribusi mahasiswa tersebut. Ada 4 (empat) peran penting mahasiswa yang merupakan harapan dari masyarakat yakni peran sebagai agent of change, social control, iron stock dan moral force. Peran tersebut tentu saja untuk tidak diartikan sebagai peran berat ataupun disalah artikan yang pada ujungnya masyarakat antipati dengan kegiatan yang diselenggarakan oleh mahasiswa. Ide dan pemikiran cerdas seorang mahasiswa mampu merubah paradigma yang berkembang dalam suatu kelompok dan menjadikannya terarah sesuai kepentingan bersama. Sikap kritis mahasiswa sering membuat sebuah perubahan besar dan membuat para pemimpin yang tidak berkompeten menjadi gerah dan cemas.

Menurut Siswoyo (2007) mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang

setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip saling melengkapi. Setiap mahasiswa memiliki keunikan pribadi yang berbeda dengan mahasiswa yang lainnya. Setiap mahasiswa berbeda dalam tingkat kinerja, kecepatan belajar, dan gaya belajar. Perbedaan cara belajar ini menunjukkan cara termudah mahasiswa untuk menyerap informasi selama belajar.

Cara termudah dan tercepat seseorang dalam belajar dikenal sebagai gaya belajar (Hamzah, 2010). Prashign (2007) mengatakan bahwa kunci menuju keberhasilan dalam belajar dan bekerja adalah mengetahui gaya belajar atau bekerja yang unik dari setiap orang, menerima kekuatan sekaligus kelemahan diri sendiri dan sebanyak mungkin menyesuaikan preferensi pribadi dalam setiap situasi pembelajaran, pengkajian maupun pekerjaan. Dengan demikian, gaya belajar merupakan kunci keberhasilan siswa dalam belajar. Di dalam mengikuti proses pembelajaran, setiap mahasiswa memiliki gaya belajar yang berbeda-beda antara mahasiswa yang satu dengan yang lainnya. Dosen dalam mengajar harus memperhatikan gaya belajar mahasiswa. Ini dikarenakan dalam setiap mengajar efektivitasnya akan sangat bergantung pada cara atau gaya belajar mahasiswa, disamping sifat pribadi dan kemampuan intelektualnya. Gaya belajar dari mahasiswa bisa diamati dari kecerdasan majemuk yang mereka miliki dan setiap mahasiswa memiliki kecerdasan masing-masing yang lebih dominan.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris management dengan kata kerja to

manage, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai "*The art of getting done though people*" atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.³ Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah

organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri yang perlu digali, dibina dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Terdapat langkah untuk meningkatkan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi sebuah organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja organisasi dari perspektif

keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* merupakan inti dari suatu organisasi. organisasi terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Umar A, dkk, 2021) Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya.

Human Capital didefinisikan dalam Kamus Bahasa Inggris Oxford sebagai “keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dan dianggap sebagai sumber daya atau aset.” Hal ini mencakup gagasan bahwa terdapat investasi pada manusia (misalnya, pendidikan, pelatihan, kesehatan) dan bahwa investasi ini meningkatkan produktivitas individu.

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi. (Rachmawati, 2004).

Di era 4.0 ini sudah banyak sekali pekerjaan yang digantikan oleh robot contohnya seperti *Artificial Intelligent* yang bisa menirukan banyak hal yang bisa dilakukan oleh manusia, meskipun begitu tetap saja tenaga manusia dibutuhkan karena tidak selamanya robot/sistem bisa berjalan dengan baik dan lancar, ketika robot/system tersebut rusak tetap saja akan diperbaiki oleh manusia dan tentunya perlu membutuhkan skill dan pengetahuan khusus untuk bisa memperbaiki robot tersebut, maka dari itu pengetahuan tentang digitalisasi harus selalu

ditanamkan pada pendidikan di Indonesia saat ini dikarenakan melihat banyaknya hal yang sudah serba digital kita harus sadar akan pentingnya literasi digital.

Banyak yang harus dipersiapkan untuk memasuki era 4.0 ini yaitu salah satunya kemampuan/skill, kita sebagai manusia modern tentunya harus mengikuti era modern juga yang mana harus memiliki skill untuk bisa mengikuti perkembangan zaman, dimulai dari basic skill seperti komunikasi yang baik antar individu ataupun kelompok, selain komunikasi juga kita perlu mendapatkan pendidikan yang tentunya formal karena pendidikan merupakan modal utama untuk kita bisa mengikuti perkembangan zaman terutama di zaman 4.0 ini, kita juga harus memiliki skill sesuai dengan apa yang kita minati karena banyak sekali pekerjaan di era 4.0 ini yang mendukung atau sesuai dengan apa yang kita sukai, maka dari itu sebagai manusia yang memiliki ketertarikan kepada sesuatu hal kita harus selalu *upgrade skill* / kemampuan yang kita miliki agar bisa bergelut di era 4.0 ini.

Human Capital adalah aset seseorang berupa keterampilan dan pengetahuan yang tidak berwujud dan aset tersebut dapat digunakan untuk menciptakan nilai ekonomi baik bagi individu itu sendiri maupun bagi organisasi. Salah satu dari perwujudan peningkatan nilai ekonomi adalah dengan cara melakukan peningkatan pengetahuan baik melalui pelatihan maupun pendidikan. Pendidikan merupakan investasi dalam modal manusia yang terbayar dalam hal produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Fullan & Stiegelbauer dalam Soetamo Joyoatmojo (2003) menyatakan bahwa, tidak akan ada kemajuan pendidikan tanpa inovasi, pembaharuan pendidikan yang membawa ke arah kesuksesan memerlukan inovasi, untuk dapat menyediakan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan

masyarakat diperlukan inovasi-inovasi pendidikan, sehingga diperoleh cara belajar yang baru, cara belajar keterampilan dasar yang baik, cara mengelola sumber-sumber belajar dan sebagainya.

Walaupun sumber daya manusia dan human capital dapat mendorong daya saing organisasi, namun sayang sekali di banyak organisasi sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin organisasi atau instansi kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh organisasi sebenarnya berasal dari human capital, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin instansi/organisasi tidak melihat organisasinya sebagai sebuah unit dari aset usahanya yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari pesaingnya.

Selain itu pula Orang yang memiliki modal emosional (*emotional capital*) yang tinggi memiliki sikap positif di dalam menjalani kehidupan. Dia memiliki pikiran positif (*positive thinking*) dalam menilai sebuah fenomena kehidupan betapapun buruknya fenomena tersebut di mata orang lain. Ketika menghadapi perbedaan pendapat, orang yang memiliki modal emosional (*emotional capital*) yang baik akan menyikapinya dengan positif, sehingga diperoleh manfaat yang besar bagi pengembangan diri, atau pengembangan sebuah konsep. Modal intelektual akan berkembang atau terhambat perkembangannya sangat ditentukan oleh modal emosional.

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap situasi (Slameto, 2013).

Fattah (2009) mengutarakan bahwa kerja merupakan kegiatan dalam

melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan atas kepentingan organisasi. Menurut Andreas (2007) mengemukakan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang yang sudah siap atau mempunyai kemampuan dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan hasil yang maksimal dan sesuai dengan target yang dicapai.

Menurut Kardimin (2004) ada dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu:

Pertama faktor intern yakni faktor yang berasal dari dalam diri siswa, meliputi kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi.

Kedua, faktor ekstern yakni faktor yang berasal dari luar diri siswa, meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja.

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan faktor yang penting terutama setelah mahasiswa menyelesaikan studinya di perguruan tinggi. Tingkat kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Sudah menjadi tanggung jawab perguruan tinggi untuk menyiapkan para mahasiswanya untuk dapat memiliki bekal yang cukup untuk memasuki dunia kerja. Hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa tantangan dan perubahan tuntutan dunia usaha dan dunia industri selalu berubah. Tentunya hal tersebut juga mempengaruhi lanskap bidang-bidang pekerjaan yang juga terus berkembang. Era Industri 4.0 yang saat ini sedang bergulir pun juga menuntut seseorang (dan juga mahasiswa) untuk memiliki keterampilan-keterampilan tertentu agar ia sukses di era yang serba tidak menentu.

Ada sepuluh keterampilan yang setidaknya harus dikuasai oleh seorang mahasiswa agar ia dapat berhasil di era

sekarang ini, yaitu: *complex problem solving; critical thinking; creativity; people management; coordinating with others; emotional intelligence; judgment and decision making; service orientation; negotiation; dan cognitive flexibility*. Jika mengacu pada tuntutan yang ada, maka menyiapkan mahasiswa untuk dapat memasuki dunia kerja tidak cukup hanya dalam kegiatan perkuliahan saja.

Menyiapkan mahasiswa agar siap memasuki dunia kerja membutuhkan program yang tidak hanya mengasah kemampuan akademik saja, namun juga menyangkut aspek-aspek atau keterampilan-keterampilan lain yang selaras dengan tuntutan perubahan. Keterampilan-keterampilan tersebut harus diasah dengan baik sebelum mahasiswa lulus. Kesiapan kerja mahasiswa merupakan kondisi yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan juga perguruan tinggi sebelum mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan studinya. Sehingga ketika mahasiswa lulus ia akan bekerja dan/atau dapat menciptakan lapangan kerja sendiri dengan masa tunggu yang relatif tidak lama. Baiti, dkk., (2017) menyatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa menyangkut faktor mahasiswa yang bersangkutan harus dapat mengimbangi tuntutan produktivitas dan kualitas serta kinerja suatu organisasi.

Perguruan tinggi dalam hal ini tentu memiliki kewajiban untuk menjalin kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri, agar kompetensi lulusan perguruan tinggi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Inilah yang disebut dengan *link and match*, yaitu suatu upaya sinkronisasi kurikulum perguruan tinggi dengan dunia kerja.

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan kondisi yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan juga perguruan tinggi sebelum mahasiswa

yang bersangkutan menyelesaikan studinya. Sehingga ketika mahasiswa lulus ia akan bekerja dan/atau dapat menciptakan lapangan kerja sendiri dengan masa tunggu yang relatif tidak lama. Baiti, dkk., (2017) menyatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa menyangkut faktor mahasiswa yang bersangkutan harus dapat mengimbangi tuntutan produktivitas dan kualitas serta kinerja suatu organisasi.

Perguruan tinggi dalam hal ini tentu memiliki kewajiban untuk menjalin kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri, agar kompetensi lulusan perguruan tinggi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Inilah yang disebut dengan *link and match*, yaitu suatu upaya sinkronisasi kurikulum perguruan tinggi dengan dunia kerja. Seperti yang telah diuraikan, tidak cukup hanya bidang akademik saja untuk menyiapkan mahasiswa agar ia memiliki kesiapan yang baik dalam memasuki dunia kerja. Perguruan tinggi agar mewedahi bakat-bakat mahasiswa yang heterogen, agar bakat-bakat tersebut dapat digunakan sebagai mahasiswa siap memasuki dunia kerja.

Keberadaan Organisasi Kemahasiswaan (ormawa) dalam hal ini memiliki peran yang sangat krusial. Berbagai minat mahasiswa dapat ditampung dalam kegiatan ormawa yang juga memiliki banyak bidang peminatan. Berbagai kemampuan mahasiswa akan diasah dalam kegiatan ormawa. Sehingga tidak hanya kemampuan akademik saja yang dapat dimiliki oleh mahasiswa. Mahasiswa dapat mengasah kemampuannya dalam kegiatan ormawa yang diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Human Capital* pada mahasiswa STIESA dan UIS?
2. Bagaimana kesiapan kerja pada mahasiswa STIESA dan UIS
3. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa STIESA dan UIS?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, dapat ditetapkan

tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui kondisi *human capital* pada mahasiswa STIESA dan UIS.
2. Untuk mengetahui kondisi kesiapan kerja pada mahasiswa STIESA dan UIS.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa STIESA dan UIS.

1.4 Manfaat Praktis Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang pengaruh human capital terhadap kesiapan kerja yang diteliti sehingga menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai rujukan dan informasi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai kesiapan kerja.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi pihak-pihak terkait, khususnya bagi mahasiswa sebagai referensi dalam

menyiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja.

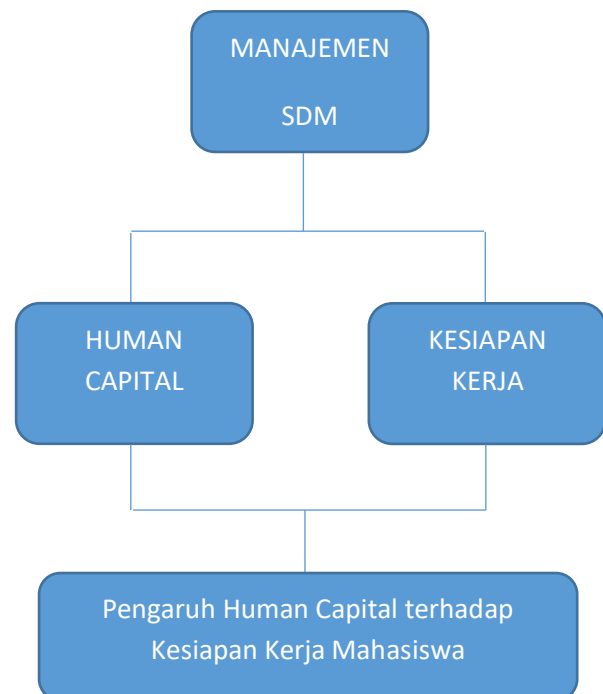
1.5 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini, antara lain :

1. Mampu mengetahui kondisi Human Capital pada Mahasiswa STIESA dan UIS
2. Mampu mengetahui kesiapan kerja mahasiswa STIESA dan UIS.
3. Mampu untuk menganalisis dan membahas pengaruh human capital terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIESA dan UIS.

KERANGKA TEORITIS

2.1 Kerangka Pemikiran



2.2 Human Capital Theory

Human Capital merupakan persediaan keterampilan, Kesehatan, Pendidikan dan keahlian tenaga kerja seperti halnya modal fisik yang merupakan persediaan pabrik, peralatan, mesin. (Goldin, 2016) Teori inilah yang menjadi landasan penelitian ini.

2.3 Pengertian Human Capital

Menurut Gaol (2014) menyatakan bahwa human capital merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia sebagai modal atau aset suatu perusahaan. Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang SDM dapat menjalankan sumber daya yang lainnya.

Menurut Totanan (2004; 70) sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang berbeda pada pengelolaan orang yang berbeda, artinya manusia yang berbeda dalam mengelola asset yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *tangible asset* yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan.

Menurut Mayo (2000; 23) *individual capability* meliputi lima kriteria, yaitu:

1) *Personal capabilities*, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya

2) *Profesional and technical know-how*, yaitu setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan

transfer *knowledge* dari yang senior ke junior

3) *Experience*, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman

4) *The Individual Capability Individual Motivation The Organization Climate Workgrup Effectiveness Leadership network and range of personal contacts*, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya

5) *The value and attitudes that influence actions*, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah dapat bersosialisasi, dan tegas.

Menurut Dharma (2004;45) Human Capital merupakan akumulasi kapabilitas, kapasitas dan peluang yang dimiliki anggota organisasi. Kapabilitas adalah kemampuan anggota organisasi untuk melakukan sesuatu baik yang bersifat kapasitas maupun peluang guna meraih tujuan yang diinginkan. Kapasitas lebih tertuju pada apa yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi, sedangkan peluang lebih pada pilihan yang tersedia bagi anggota organisasi untuk mendapatkan penghargaan penghargaan personal termasuk gaji, bonus dan sebagainya akibat dari penggunaan kapasitasnya, sehingga kapabilitas diformulasikan sebagai kapasitas peluang.

Menurut (Rezal & Sangkota, 2021) Apa yang dapat dihasilkan oleh manusia sesungguhnya tidak terlepas dari modal yang dimilikinya seperti pengetahuan, keahlian dan berbagai nilai lainnya yang

memungkinkan Bergeraknya modal finansial dan fisik. Modal-modal tersebut merupakan modal manusia (human capital) yang harus terus dikreasikan demi terciptanya inovasi. Sedangkan kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja auditor baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Mangkunegara 2005 dalam Trisnaningih 2007; 44)

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula SDM merupakan terjemahan dari "human resources", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "manpower" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya. cara tertentu terhadap suatu situasi.

Pengertian *Human Capital* secara ringkas dapat dipahami sebagai berikut:

Human Capital yaitu untuk menggambarkan orang dan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan potensi kolektif mereka.

Human Capital adalah satu dari tiga unsur untuk membentuk modal intelektual. Modal Intelektual (Intellectual Capital) menggambarkan aset pengetahuan yang tersedia bagi organisasi dan merupakan bagian besar dari nilai tak berwujud.

1. Modal Manusia (*Human Capital*)
Modal Manusia yaitu Pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kapasitas untuk mengembangkan dan berinovasi yang dimiliki oleh orang-orang dalam suatu organisasi.
2. Modal Sosial (*Social Capital*)
Modal Sosial yaitu struktur, jaringan, dan prosedur yang memungkinkan orang-orang tersebut memperoleh dan

mengembangkan modal intelektual yang ditunjukkan oleh saham dan arus pengetahuan yang berasal dari hubungan di dalam dan di luar organisasi.

3. Modal Organisasi (*Organizational Capital*)

Modal Organisasi yaitu pengetahuan yang dilembagakan yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang disimpan dalam database, manual, dan lainnya. Ini juga mencakup kebijakan dan proses SDM yang digunakan untuk mengelola orang.

2.4 Komponen Human Capital

Seseorang dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa.

Mayo (2000: 521) menyatakan sumber daya manusia atau human capital memiliki lima komponen yaitu:

1. *Individual capability: knowledge, skill, experience, network, ability to achieve results, potential for growth and what they bring into work from other parts of their life.*

(Kemampuan individu: pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi pertumbuhan dan apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari bagian lain kehidupan mereka)

2. *Individual motivation: aspirations, ambitions and drive, work motivation, productivity.* (Motivasi individu: aspirasi, ambisi dan dorongan, motivasi kerja, produktivitas)

3. *Leadership: the clarity of vision of top management and they ability to communicate it and behave in a way that is consistent with it.* (Kepemimpinan: kejelasan visi manajemen puncak dan kemampuan mereka untuk

mengomunikasikannya dan berperilaku dengan cara yang konsisten dengannya)

4. *The organizational climate. The culture of the organization, especially in its freedom to innovate, openness, flexibility and respect for the individual.* (Iklim organisasi. Budaya organisasi, terutama dalam kebebasannya untuk berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan rasa hormat terhadap individu)

5. *Workgroup effectiveness.*

Supportiveness, mutual respect, sharing in common goals and values. (Efektivitas kelompok kerja. Mendukung, saling menghormati, berbagi tujuan dan nilai bersama)

Komponen dari human capital secara keseluruhan merupakan bagian yang terpenting seseorang dalam menjalani rangkaian aktivitas yang ada di dalam organisasi.

2.5 Kesiapan Kerja Teori Kesiapan Kerja

Brady (2010) mendefinisikan kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat, sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat.

2.6 Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Chaplin (2006) kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Sedangkan kesiapan menurut Slameto dalam Jatmiko (2018) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respon/jawaban dalam cara tertentu terhadap suatu situasi.

Drever (dalam Slameto, 2015) mengemukakan kesiapan (*readiness*) merupakan *preparedness to respond or react* diartikan sebagai kesediaan untuk memberikan respon dan bereaksi. Kesediaan ini ditimbulkan dari dalam diri individu dan berhubungan dengan kematangan karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan.

Menurut Slameto (2015) kesiapan yaitu keseluruhan kondisi individu yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari.

Cabellero, Walker & Fuller Tyszkiewicz (2011) mendefinisikan kesiapan sebagaimana sebuah acuan sejauh mana lulusan yang dianggap mempunyai sikap dan atribut yang membuat individu memiliki kesiapan untuk sukses dalam lingkungan kerja yang dipandang sebagaimana indikasi potensi dalam hal kinerja pekerja, kesuksesan, dan potensi untuk promosi dan karir kemajuan.

Menurut Anoraga (2009) kerja yaitu suatu hal yang penting dan dibutuhkan individu. Menurut Fattah (2009) mendefinisikan kerja adalah sesuatu kegiatan dalam melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut berkaitan dengan memenuhi nafkah dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan atas pencapaian yang diberikan atas nama organisasi.

Menurut Renita (2006) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk terwujudnya kesejahteraan, terutama bagi orang-orang terdekat

(keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan. Sedangkan dari sudut pandang rohani atau religius, kerja adalah segala upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang pencipta. Dalam hal ini berkerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Brady (2010) mendefinisikan kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat, sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat.

Pool & Sewell (2007) berpendapat untuk memiliki kesiapan kerja diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat individu dapat memiliki dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Fitriyanto (2006) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kegiatan.

Stevani (2015) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai keseluruhan kondisi individu yang meliputi kehidupan disik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau suatu kegiatan.

Wagner (2006) kesiapan kerja yaitu kesepakatan, kemampuan, keterampilan individu yang dibutuhkan untuk berkerja. Kesiapan kerja dibutuhkan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan oleh tempat seseorang berkerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kesediaan individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu yang didukung dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja serta potensi-potensi peserta didik dalam bidang pekerjaan tertentu.

Kesiapan kerja pun memerlukan motivasi. Pemberian motivasi sangatlah penting pada setiap mahasiswa, dengan adanya motivasi maka akan berdampak pada mahasiswa tersebut seperti contohnya dapat membuat mahasiswa tersebut menjadi ingin untuk berkerja dan siap untuk belajar dengan maksimal agar mendapatkan hasil yang maksimal juga. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong dirinya sendiri untuk berkerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta berinovasi agar selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun mahasiswa dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pujiyanto dan Sandy (2017) mengatakan motivasi menentukan sejauh mana seseorang terdorong untuk memasuki dunia kerja. Sedangkan menurut Uno (2014) motivasi timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya

lingkungan yang baik, adanya kegiatan yang menarik dan adanya penghargaan dan penghormatan atas diri. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Pada kesiapan kerja itu sendiri juga terdapat aspek-aspek didalamnya.

Aspek-aspek kesiapan kerja disebutkan oleh Hamalik (2000) sebagai berikut:

1. Aspek Potensial

Bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat hereditas (keturunan) yang dinamis, terus berkembang, dan dapat dikembangkan. Potensi tersebut antara lain daya ingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensipotensi lainnya.

2. Aspek Profesional Dan Vokasional

Adalah memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, seseorang dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.

3. Aspek Fungsional

Yang berarti bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaan secara tepat guna, artinya seseorang berkerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang garapan yang sesuai pula, misalnya seseorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik sebaiknya berkerja dalam bidang pekerjaan elektronika, bukan berkerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.

4. Aspek Operasional

Bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan

keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

5. Aspek Personal

Bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya agar menjadi lebih baik, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi.

6. Aspek Produktivitas

Bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas.

Aspek-aspek kesiapan kerja menurut Brady (2010) kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu:

1. Responsibility (tanggung jawab)

Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan dapat dipercaya (Gardner, Csikszentmihalyi, & Damon, 2001).

2. Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan faktor ketahanan yang memungkinkan individu pekerja beradaptasi terhadap perubahan dan menerima kenyataan baru di tempat kerja (Moorhouse & Caltabiano, 2007).

3. Keterampilan

Keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, aset intelektual, dan keahlian akan mendominasi perekonomian berbasis pengetahuan di milenium baru (Friedman, 2005).

4. Komunikasi

Teori komunikasi Pertukaran Sosial (Homans, 1958; Blau 1964) digunakan untuk mendukung dimasukkannya tindakan untuk

mengatasi hubungan interpersonal di tempat kerja.

5. Pandangan Diri

Penyertaan Pandangan Diri mencerminkan peran penting yang dimainkan oleh teori diri dalam pemahaman individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya sendiri dalam situasi hidup dan bekerja (Swann, Chang-Schneider, & McClarty, 2007). Kesehatan dan keselamatan pekerja merupakan perhatian global. Kantor Perburuhan Internasional (ILO) memperkirakan setiap tahunnya terdapat 337 juta kecelakaan kerja dan 2 juta orang menderita penyakit akibat kerja di seluruh dunia (ILO, 2008). Dalam beberapa kasus, praktik kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sudah diterapkan dan kepatuhan pekerja masih lemah; dalam situasi lain, praktik K3 masih kurang atau tidak memadai (ILO, 2008).

Kantor Studi Terapan di Administrasi Layanan Penyalahgunaan Zat dan Kesehatan Mental (SAMHSA) melaporkan dalam sebuah penelitian, yang diperbarui pada tahun 2008, bahwa sekitar 1,6 juta pekerja penuh waktu adalah pengguna obat-obatan terlarang dan pengguna alkohol (SAMHSA, 2008). Keterlambatan, ketidakhadiran, pulang kerja lebih awal, mabuk, tertidur di tempat kerja, merasa sakit, kualitas kerja buruk, kurang mengerjakan pekerjaan, hilang/kinerja buruk, bertengkar dengan rekan kerja, kecelakaan, hilangnya produktivitas, kejahatan di tempat kerja, dan kehilangan pekerjaan semuanya dikaitkan dengan pola penyalahgunaan zat yang dilakukan pekerja (SAMHSA, 1999; National

Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism [NIAAA], 1999).

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian, kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol fenomena yang diminati.

3.2 Unit Analisis

Analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti aktivitas individu atau kelompok sebagai subjek penelitian. *Hamidi (2010)*.

Unit Analisis yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah Mahasiswa STIE Sutaatmadja Subang dan Mahasiswa University Islam Selangor Malaysia.

3.3 Sumber dan Jenis Data

a. Data Primer

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), Data Primer adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengungkap atau menarik informasi kuantitatif dimana data pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Sumber Data Sekunder adalah sumber data tidak langsung yang memberikan data tambahan serta penguatan terhadap data penelitian. Sumber data sekunder yang dilakukan peneliti diperoleh melalui dokumentasi dan bantuan media internet.

c. Jenis Data

Jenis Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu :

a. Studi Kepustakaan

Menurut Nazir (2003) Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

b. Teknik Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk mencari data langsung kepada responden sebagai sampel.

3.5 Skala Likert

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Skala Likert dalam penelitian ini penulis melakukan skala pengukuran yaitu diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang sebuah fenomena sosial yang sedang terjadi pada saat itu (Sugiono, 2016).

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dari variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pernyataan ataupun pertanyaan. Jawaban setiap item tersebut menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.1
Tabel Skala Likert

| Pernyataan | Penilaian |
|---------------------|-----------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Penyebaran kuesioner yang diberikan kepada Mahasiswa STIESA dan UIS.

3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Menurut *Suryani dan Hendryadi (2015:190-191)* populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian.

b. Sampel

Menurut *Sugiyono (2017:215)* sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini adalah 51 responden Mahasiswa STIESA Subang, Indonesia dan UIS, Malaysia:

1. Responden merupakan mahasiswa STIESA Subang dan UIS Malaysia
2. Responden merupakan mahasiswa dari Jurusan Manajemen, Akuntansi dan lainnya.

3.7 Alat Analisis dan Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis *statistic descriptive verificative*

kemudian dilakukan uji asumsi klasik (Uji Normaloitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi) serta menggunakan Regresi Linear Sederhana dengan perhitungan Uji Statistik T dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Alat statistika yang diugnakan pada penelitian ini adalah SPSS 25.0.

3.8 Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai merupakan analisis statistik deskriptif verifikatif sebagai alat yang digunakan untuk menggambarkan setiap variabel kemudian dilakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi) dan dilakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan perhitungan uji statistik t, uji statistik F dan uji koefisien determinasi (R²). Alat statistika yang dipakai dalam analisis ini ialah MS Excell dan SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov (Ghozali, 2013).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kedtidaksamaan varian dari

residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018).

3.9 Pengujian Hipotesis Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model dari persamaan yang menggambarkan hubungan antara satu variabel bebas/predictor (X) dengan satu variabel tak bebas/response (Y1), Yang biasa digambarkan dengan garis lurus. Persamaan regresi sederhana secara matematik di ekspresikan oleh rumus di bawah ini:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = Garis regresi

a = Titik Potong Y/konstanta

b = Konstanta regresi (slope)

X = Variabel bebas/predictor

Uji Parameter Individual (Uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013) Hipotesis (H0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol atau:

$$H: bi = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (Ha)

Parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H0 : bi \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Korefisien Determinasi (R2)

Pengujian dilakukan untuk untuk mengetahui persentase besarnya variabel X terhadap Y menggunakan koefisien determininasi, dengan rumus : $Kd = r^2 \times 100\%$ Dimana : Kd = Koefisien determinasi $r^2 =$ Koefisien regresi Jika $kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah, sedangkan jika $kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

3.10 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Konsep Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|--|-----------|--|---------|
| Human Capital merupakan persediaan keterampilan, kesehatan, pendidikan dan keahlian tenaga kerja seperti halnya modal fisik yang merupakan persediaan pabrik, peralatan, mesin. (Goldin, 2016) | Education | Tingkat Pendidikan Responden | Ordinal |
| | Knowledge | Tingkat Pengetahuan materi terhadap jurusan yang dipilih | Ordinal |
| | Skill | Tingkat kemampuan yang dimiliki oleh responden | Ordinal |
| Kesiapan Kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, | Healthy | Tingkat kesehatan fisik responden | Ordinal |

| | | | |
|---|--|--|----------------|
| seperti sifat, sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. (Brady, 2010) | | | |
| | Responsibility | Tingkat Tanggung Jawab Responden | Ordinal |
| | Flexibility (Keluwasan) | Tingkat Keluwesan Responden | Ordinal |
| | Skill (Keterampilan) | Tingkat Keterampilan yang dimiliki oleh Responden | Ordinal |
| | Komunikasi | Kemampuan Komunikasi yang dimiliki oleh Responden | Ordinal |
| | Self-view (Pandangan Diri) | Tingkat Kepercayaan Diri Responden | Ordinal |
| | Healthy and Safety (Kesehatan Dan Keamanan) | Tingkat Kesehatan dan peduli pada keamanan pada saat bekerja | Ordinal |

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu variable X (Independen) dan variabel Y (Dependen).

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini berupa pertanyaan yang terdiri dari jenis kelamin, universitas responden, jurusan, dan semester yang harus dijawab oleh responden.

Pertanyaan tersebut dipergunakan untuk membantu penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

| | | Jenis_Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki laki | 18 | 35.3 | 35.3 | 35.3 |
| | Perempuan | 33 | 64.7 | 64.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : data diolah tahun 2023

Dilihat pada gambar 4.1 merupakan gambaran jenis kelamin yang mengisi kuesioner ini. Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan sebanyak 18 orang mahasiswa berjenis kelamin laki – laki dan 33 orang mahasiswa berjenis kelamin perempuan yang sudah mengisi kuesioner ini.

Tabel 4.2
Universitas Responden

| | | Universitas | | | |
|-------|--------|-------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | STIESA | 37 | 72.5 | 72.5 | 72.5 |
| | UIS | 14 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : data diolah tahun 2023

Dilihat pada gambar 4.2 merupakan gambaran Universitas responden yang mengisi kuesioner ini. Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan

sebanyak 37 orang mahasiswa laki – laki dan 33 orang mahasiswi perempuan yang sudah mengisi kuesioner ini.

Tabel 4.3
Jurusan Responden

| Jurusan | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Manajemen | 29 | 56.9 | 56.9 | 56.9 |
| | Akuntansi | 18 | 35.3 | 35.3 | 92.2 |
| | Pengurusan Sumber Insan | 1 | 2.0 | 2.0 | 94.1 |
| | Perbankan | 1 | 2.0 | 2.0 | 96.1 |
| | Pengurusan Pertiagaan | 1 | 2.0 | 2.0 | 98.0 |
| | Bahasa Arab dan Multimedia | 1 | 2.0 | 2.0 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : data diolah tahun 2023

Dilihat pada gambar 4.3 merupakan gambaran beberapa jurusan yang mengisi kuesioner ini. Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan jurusan yang banyak mengisi kuesioner ini yaitu dari jurusan Manajemen.

Tabel 4.4
Semester Responden

| Semester | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | 3 | 1 | 2.0 | 2.0 | 7.8 |
| | 4 | 2 | 3.9 | 3.9 | 11.8 |
| | 5 | 11 | 21.6 | 21.6 | 33.3 |
| | 6 | 1 | 2.0 | 2.0 | 35.3 |
| | 7 | 33 | 64.7 | 64.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : data diolah tahun 2023

Dilihat pada gambar 4.4 merupakan gambaran beberapa semester yang mengisi kuesioner ini. Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan semester yang banyak mengisi kuesioner ini yaitu dari semester 7.

Tabel 4.5
Pernyataan Human Capital (X)

| No. | Pernyataan | Total Skor | Skor Max | Presentase |
|-----|-----------------------------|------------|----------|------------|
| 1 | Saya memiliki ijazah formal | 231 | 55 | 42% |

| | | | | |
|---|--|-----|----|-------|
| | sebagai persiapan saya untuk bekerja | | | |
| 2 | Saya memiliki sertifikasi kompetensi sebagai persiapan saya untuk bekerja | 191 | 55 | 34% |
| 3 | Saya memiliki pengetahuan tentang materi dalam perkuliahan yang diberikan oleh dosen | 214 | 55 | 38% |
| 4 | Ketika saya mendapatkan pengetahuan baru saya menyampaikan hal tersebut kepada teman teman saya | 198 | 55 | 36% |
| 5 | Ketika saya membutuhkan pengetahuan tertentu, saya meminta rekan rekan saya untuk mengajarkan saya | 223 | 55 | 40,5% |
| 6 | Saya memiliki kemampuan dalam berorganisasi | 201 | 55 | 36,5% |
| 7 | Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain | 214 | 55 | 38,9% |
| 8 | Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain | 217 | 55 | 39,4% |
| 9 | Saya merasa bahwa tubuh saya merupakan tubuh yang sehat | 215 | 55 | 39% |

| | | | | |
|--------------|---|-------------|------------|--------------|
| 10 | Saya selalu berolahraga ketika di pagi hari agar tubuh saya tetap sehat | 168 | 55 | 30,5% |
| 11 | Saya selalu makan makanan yang bergizi agar saya tetap sehat | 191 | 55 | 34,7% |
| Total | | 2263 | 605 | 37,4% |

Sumber : data diolah tahun 2023

Dari Tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil tanggapan responden pada pernyataan dari setiap item variabel Human Capital (X) pada mahasiswa STIESA dan UIS. Pada Human Capital memiliki skor total dengan total 2263 dan total presentase yaitu 37,4%. Presentase tertinggi terdapat pada indikator memiliki ijazah formal sebagai persiapan saya untuk bekerja yaitu sebesar 42% atau dengan skor 231 yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki ijazah formal dan sudah siap bekerja dengan ijazah yang mereka miliki. Sedangkan skor terendah ada pada indikator selalu berolahraga ketika di pagi hari agar tubuh saya tetap sehat dengan skor 168 dan total presentase yaitu 30,5%, hal tersebut menunjukkan masih adanya indikasi rendahnya menjaga kesehatan dengan berolahraga setiap pagi.

Tabel 4.6
Pernyataan Kesiapan Kerja (Y)

| No. | Pernyataan | Total Skor | Skor Max | Presentase |
|-----|--|------------|----------|------------|
| 1 | Saya mampu bertanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan | 222 | 65 | 34,1% |

| | | | | |
|---|---|-----|----|-------|
| | oleh perusahaan | | | |
| 2 | Saya dapat mengelola waktu dengan sangat bertanggung jawab | 210 | 65 | 32,2% |
| 3 | Saya memiliki kemahiran pada bidang yang saya tekuni | 202 | 65 | 31% |
| 4 | Saya mampu untuk beradaptasi di lingkungan baru | 214 | 65 | 32,9% |
| 5 | Saya memiliki kemampuan dalam bidang yang saya tekuni | 205 | 65 | 31,5% |
| 6 | Kegiatan magang dapat mengembangkan potensi serta keterampilan yang ada dalam diri saya | 221 | 65 | 34% |
| 7 | Dengan adanya kegiatan magang, dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidang yang saya miliki | 220 | 65 | 33,8% |
| 8 | Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja | 215 | 65 | 33% |
| 9 | Saya dapat berbahasa yang baik dan sopan di lingkungan kerja | 220 | 65 | 33,8% |

| | | | | |
|--------------|---|-------------|------------|--------------|
| 10 | Saya merasa percaya diri terhadap diri saya | 206 | 65 | 31,6% |
| 11 | Saya merasa mampu untuk menyajikan hasil diskusi mewakili kelompok saya kepada teman teman saya | 204 | 65 | 31,3% |
| 12 | Saya mampu menjaga kesehatan fisik | 199 | 65 | 30,6% |
| 13 | Saya bersedia mengikuti standar keselamatan operasional perusahaan | 226 | 65 | 34,7% |
| Total | | 2764 | 845 | 32,7% |

Sumber : data diolah tahun 2023

Dari Tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil tanggapan responden pada pernyataan dari setiap item variabel Kesiapan Kerja (Y) pada mahasiswa STIESA dan UIS. Pada Kesiapan Kerja memiliki skor total dengan total 2764 dan total presentase yaitu 32,7%. Presentase tertinggi terdapat pada indikator bersedia mengikuti standar keselamatan operasional perusahaan yaitu sebesar 34,7% atau dengan skor 226 yang menunjukkan bahwa mahasiswa sudah siap bekerja dan mengikuti sop keselamatan pada tempat mereka bekerja. Sedangkan skor terendah ada pada indikator mampu menjaga kesehatan fisik dengan skor 199 dan total presentase yaitu 30,6%, hal tersebut menunjukkan masih adanya indikasi rendahnya menjaga kesehatan fisik mahasiswa.

Uji Validitas

Menurut Gregory uji validitas digunakan untuk mengukur apakah

pertanyaan sudah mewakili instrument sampel (Sudaryono, 2019). Setiap pertanyaan diuji apakah sudah valid untuk datanya diolah atau tidak. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel menggunakan *degree of freedom* (df)=n-2 dimana n merupakan jumlah sampel. Sehingga 51-2 = 49 untuk df pada penelitian ini. Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada Mahasiswa STIESA dan UIS.

Pertama, hasil validitas dari variabel Human Capital (X) adalah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Tabel Tingkat Validitas Variabel Human Capital (X)

| Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,308 | 0,2759 | VALID |
| X1.2 | 0,458 | 0,2759 | VALID |
| X1.3 | 0,438 | 0,2759 | VALID |
| X1.4 | 0,442 | 0,2759 | VALID |
| X1.5 | 0,605 | 0,2759 | VALID |
| X1.6 | 0,708 | 0,2759 | VALID |
| X1.7 | 0,540 | 0,2759 | VALID |
| X1.8 | 0,560 | 0,2759 | VALID |
| X1.9 | 0,686 | 0,2759 | VALID |
| X1.10 | 0,658 | 0,2759 | VALID |
| X1.11 | 0,636 | 0,2759 | VALID |

Sumber : data diolah tahun 2023

Kedua, hasil validitas dari variabel Kesiapan Kerja (Y) adalah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Tabel Tingkat Validitas Variabel
Kesiapan Kerja (Y)

| Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,653 | 0,2759 | VALID |
| X1.2 | 0,638 | 0,2759 | VALID |
| X1.3 | 0,776 | 0,2759 | VALID |
| X1.4 | 0,708 | 0,2759 | VALID |
| X1.5 | 0,770 | 0,2759 | VALID |
| X1.6 | 0,734 | 0,2759 | VALID |
| X1.7 | 0,658 | 0,2759 | VALID |
| X1.8 | 0,737 | 0,2759 | VALID |
| X1.9 | 0,713 | 0,2759 | VALID |
| X1.10X | 0,637 | 0,2759 | VALID |
| X1.11 | 0,547 | 0,2759 | VALID |
| X1.12 | 0,443 | 0,2759 | VALID |
| X1.13 | 0,723 | 0,2759 | VALID |

Sumber : data diolah tahun 2023

Hasil pengujian menunjukkan semua item pernyataan variabel Kesiapan Kerja (Y) sudah valid, karena r-hitung > r-tabel, artinya

item-item tersebut dapat mengukur data yang akan di proses.

Selain item valid setiap butir pernyataan harus reliabel dan dapat dipercaya. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS untuk pengujian reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α) > 0,6.

Pertama, pengujian reliabilitas dilakukan untuk kuesioner Human Capital (X) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Realibilitas Variabel
Human Capital (X)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .767 | 11 |

Sumber : data diolah tahun 2023

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas untuk kuesioner variabel *Human Capital* (X) dapat dijelaskan, bahwa kuesioner variabel Human Capital (X) memiliki nilai alpha sebesar $0,767 > 0,6$. Dengan demikian bahwa kuesioner Human Capital (X) sudah reliabel atau handal.

Kedua, pengujian reliabilitas dilakukan untuk kuesioner Kesiapan Kerja (Y) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Realibilitas Variabel
Kesiapan Kerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .893 | 13 |

Sumber : data diolah tahun 2023

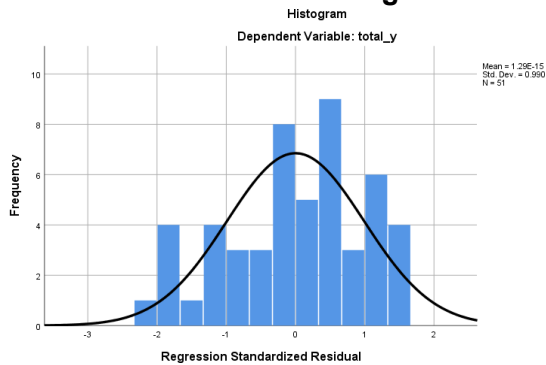
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas untuk kuesioner variabel Kesiapan Kerja (Y) dapat dijelaskan, bahwa kuesioner variabel Kesiapan Kerja (Y) memiliki nilai alpha sebesar $0,893 > 0,6$. Dengan demikian bahwa kuesioner Kesiapan Kerja (Y) sudah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai

residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Gozali (2017) ada dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistic.

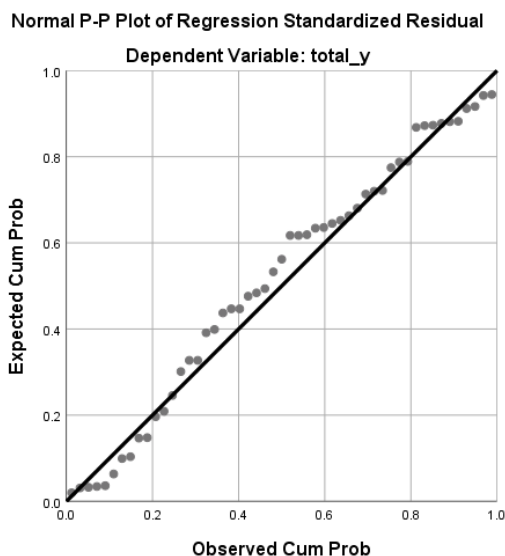
Tabel 4.9
Uji Normalitas
Gambar Grafik Histogram



Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan Grafik Histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik diatas memberikan pola distribusi yang Normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas



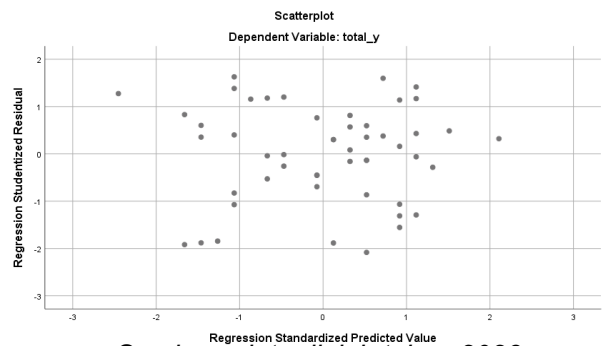
Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan gambar Uji Normalitas P-Plot, dapat disimpulkan bahwa pada grafik plot terlihat titik-titik yang menyebar disekitar

garis diagonal, maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.11
Uji Heterokedastisitas



Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan Grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual membentuk pola yang acak diatas dan dibawah titik 0, artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel independent. Adapun persamaannya sebaga berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kesiapan Kerja)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Variabel bebas (*Human Capital*)

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.346 | 5.209 | | 2.754 | .008 |
| | total x | 0.898 | 0.117 | 0.740 | 7.698 | <.000 |

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 14,436 + 0,898 X$$

Dimana :

1. Konstanta sebesar 14,436 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kesiapan kerja adalah 14,436
2. Koefisien regresi X sebesar 0,898 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% human capital maka pengaruh human capital akan bertambah sebesar 0,898. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel (X) *Human Capital* terhadap Kesiapan Kerja (Y) adalah positif.

Uji Parsial (Uji T)

Uji Statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual terhadap variabel dependen. Nilai t hitung dengan t tabel berdasarkan tingkat signifikansi (α) = 5% dengan derajat kebebasan $n-k-1$

dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

1. Jika probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak.
2. Bila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Adapun hasil uji parsial dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier
Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.346 | 5.209 | | 2.754 | .008 |
| | total x | 0.898 | 0.117 | 0.740 | 7.698 | <.000 |

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas maka perumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis variabel Human Capital (X) menunjukkan bahwa thitung $>$ ttabel yaitu $7,689 > 1,67722$ dengan taraf signifikansi sebesar $<0,000 <0,05$ yang berarti hipotesis diterima, jadi variabel *Human Capital* (X) berpengaruh terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui presentase besarnya variabel Human Capital (X) mempengaruhi Kesiapan Kerja (Y) menggunakan koefisien determinasi dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r2 : Koefisien regresi

Dimana jika Kd = 0, maka pengaruh variable X terhadap Y = lemah, sedangkan jika Kd= 1, maka pengaruh variable X terhadap Y kuat, berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yang dijelaskan pada table dibawah ini:

Tabel 4.13
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .740 ^a | .547 | .538 | 4.161 |

Sumber : data diolah tahun 2023

Dari tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,740. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,547, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas human capital terhadap variabel terikat kesiapan kerja adalah sebesar 54,7%

Tabel 4.14
Analisis Deskriptif Variabel Human Capital (X)

Descriptive Statistics

| | N | Mini mum | Maxi mum | Mea n | Std. Deviatio n |
|--------------------|----|----------|----------|-------|-----------------|
| x1.1 | 51 | 3 | 5 | 4.53 | .644 |
| x1.2 | 51 | 1 | 5 | 3.75 | 1.055 |
| x1.3 | 51 | 3 | 5 | 4.20 | .601 |
| x1.4 | 51 | 2 | 5 | 3.88 | .791 |
| x1.5 | 51 | 2 | 5 | 4.37 | .720 |
| x1.6 | 51 | 2 | 5 | 3.94 | .858 |
| x1.7 | 51 | 3 | 5 | 4.20 | .633 |
| x1.8 | 51 | 3 | 5 | 4.25 | .717 |
| x1.9 | 51 | 2 | 5 | 4.22 | .832 |
| x1.10 | 51 | 1 | 5 | 3.29 | 1.154 |
| x1.11 | 51 | 1 | 5 | 3.75 | .997 |
| total_x | 51 | 32 | 55 | 44.37 | 5.044 |
| Valid N (listwise) | 51 | | | | |

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar kepada sampel yang diambil sebanyak 51 orang responden. Nilai total skor dari semua jawaban pada variabel Human Capital (X) dinilai sangat baik. Statistik deskriptif menunjukkan jumlah data sebanyak (N=51).

Indikator Human Capital (X) tertinggi yaitu Sangat setuju (5) pada pernyataan "Saya memiliki ijazah formal sebagai persiapan saya untuk bekerja" dengan nilai rata rata 4,53 dan standard deviasi 0,644.

Sedangkan Indikator Human Capital (X) dengan nilai terendah yaitu pada pernyataan "Saya selalu makan makanan yang bergizi agar saya tetap

sehat” dapat disimpulkan bahwa tidak semua orang makan makanan yang bergizi setiap hari, pernyataan tersebut mendapatkn nilai rata – rata sebesar 3,29 dengan standard deviasi 1,154.

Tabel 4.15
Analisis Deskriptif Variabel
Kesiapan Kerja (Y)

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|----------|----------|-------|-----------------|
| | N | Mini mum | Maxi mum | Mea n | Std. Deviatio n |
| y1.1 | 51 | 3 | 5 | 4.35 | .688 |
| y1.2 | 51 | 3 | 5 | 4.12 | .711 |
| y1.3 | 51 | 3 | 5 | 3.96 | .692 |
| y1.4 | 51 | 3 | 5 | 4.20 | .775 |
| y1.5 | 51 | 3 | 5 | 4.02 | .678 |
| y1.6 | 51 | 3 | 5 | 4.33 | .622 |
| y1.7 | 51 | 2 | 5 | 4.31 | .735 |
| y1.8 | 51 | 3 | 5 | 4.22 | .673 |
| y1.9 | 51 | 3 | 5 | 4.31 | .678 |
| y1.10 | 51 | 2 | 5 | 4.04 | .747 |
| y1.11 | 51 | 3 | 5 | 4.00 | .693 |
| y1.12 | 51 | 1 | 5 | 3.90 | .900 |
| y1.13 | 51 | 3 | 5 | 4.43 | .608 |
| total_y | 51 | 39 | 65 | 54.20 | 6.122 |
| Valid N (listwise) | 51 | | | | |

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar kepada sampel yang diambil sebanyak 51 orang responden. Nilai total skor dari semua jawaban pada variabel Kesiapan Kerja (Y) dinilai sangat baik. Statistik deskriptif menunjukkan jumlah data sebanyak (N=51).

Indikator Kesiapan Kerja (Y) tertinggi yaitu Sangat setuju (5) pada pernyataan “Saya bersedia mengikuti

Standar Keselamatan Operasional Perusahaan” dengan nilai rata rata 4,43 dan standard deviasi 0,608.

Sedangkan Indikator Kesiapan Kerja (Y) dengan nilai terendah yaitu pada pernyataan “Saya mampu menjaga Kesehatan fisik” dengan nilai rata – rata sebesar 3,90 dengan standard deviasi 0,90.

Pembahasan

Pengaruh Human Capital terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Berdasarkan Dilihat dari Hasil pengujian hipotesis variabel Human Capital (X) menunjukkan bahwa thitung > ttabel yaitu 7,689 > 1,67722 dengan taraf signifikansi sebesar <0,000 <0,05 yang berarti hipotesis diterima, jadi variabel Human Capital (X) berpengaruh terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y).

Sementara dari hasil penelitian koefisien determinasi diperoleh nilai R yaitu sebesar 0,740. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,547, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas human capital terhadap variabel terikat kesiapan kerja adalah sebesar 54,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan untuk mengetahui apakah Human Capital berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa STIESA dan UIS. Mengenai penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini pada bab 1 dan hasil penelitian ini pada bab 4 adalah sebagai berikut :

1. Human Capital pada mahasiswa STIESA dan UIS

Pernyataan pada kuesioner mengenai Human Capital berdasarkan indikator disebar kepada mahasiswa STIESA dan UIS sejumlah 51 orang mahasiswa. Hasil menunjukkan bahwa Human Capital pada mahasiswa STIESA dan UIS dalam kriteria baik, hal tersebut dikarenakan hasil olah data yang menunjukkan bahwa Human Capital memiliki skor total dengan total 2263 dan total presentase yaitu 37,4%. Presentase tertinggi terdapat pada indikator memiliki ijazah formal sebagai persiapan saya untuk bekerja yaitu sebesar 42% atau dengan skor 231 yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki ijazah formal dan sudah siap bekerja dengan ijazah yang mereka miliki. Sedangkan skor terendah ada pada indikator selalu berolahraga ketika di pagi hari agar tubuh saya tetap sehat dengan skor 168 dan total presentase yaitu 30,5%, hal tersebut menunjukkan masih adanya indikasi rendahnya menjaga kesehatan dengan berolahraga setiap pagi.

2. Kesiapan kerja pada mahasiswa STIESA dan UIS

Pernyataan pada kuesioner mengenai Kesiapan Kerja berdasarkan indikator disebar kepada mahasiswa STIESA dan UIS sejumlah 51 orang mahasiswa. Hasil menunjukkan bahwa Kesiapan Kerja pada mahasiswa STIESA dan UIS dalam kriteria baik, hal tersebut dikarenakan hasil olah data yang menunjukkan bahwa Pada Kesiapan Kerja memiliki skor total dengan total 2764 dan total presentase yaitu 32,7%. Presentase tertinggi terdapat pada indikator bersedia mengikuti standar keselamatan operasional perusahaan yaitu sebesar 34,7% atau dengan skor 226 yang menunjukkan bahwa mahasiswa sudah siap bekerja dan mengikuti sop keselamatan pada tempat mereka bekerja. Sedangkan skor terendah ada pada indikator mampu menjaga kesehatan fisik

dengan skor 199 dan total presentase yaitu 30,6%, hal tersebut menunjukkan masih adanya indikasi rendahnya menjaga kesehatan fisik mahasiswa.

3. Pengaruh Human Capital (X) terhadap Kesiapan Kerja (Y) pada mahasiswa STIESA dan UIS.

Uji Hipotesis menggunakan SPSS menggambarkan Hasil pengujian hipotesis variabel Human Capital (X) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,689 > 1,67722$ dengan taraf signifikansi sebesar $< 0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima, jadi variabel *Human Capital* (X) berpengaruh terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil data dan kesimpulan, berikut saran yang dapat dilakukan oleh mahasiswa STIESA dan UIS :

1. Berdasarkan kesimpulan mengenai Human capital, yaitu adanya indikasi rendahnya menjaga kesehatan dengan berolahraga setiap pagi, maka yang dapat disarankan adalah membiasakan diri untuk melakukan olahraga setiap pagi agar menjaga kesehatan tubuh.
2. Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa sudah cukup baik, adanya saran untuk mahasiswa yaitu pada indikator mampu menjaga kesehatan fisik, dengan demikian saran yang dapat disampaikan yaitu mahasiswa harus makan makanan yang sehat dan bergizi, dan juga melakukan olahraga agar tetap dapat menjaga kesehatan.
3. Hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menemukan factor lain, selain *human capital* yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dan faktor lain yang melemahkan pengaruh *human capital* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu obyek penelitian yang terbatas hanya pada mahasiswa STIESA dan UIS sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner, dimana jawaban yang diberikan merupakan representatif dari mahasiswa STIESA dan UIS sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

REFERENCES

Buku :

Dr. Adrie Frans Assa, S.E., M.M, Dr, Ir. Chandra Suwondo, M.M (2018). Human Capital Strategi Implementasi.

Goldin (2016). Human Capital. Departement of Economics, Harvard University and National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, USA.

Robert P. Brady, Ed. D. (2016). Work Readiness Inventory.

Jurnal :

Cindy Fauzi Herdianti (2022). Pengaruh Human Capital, Social Capital Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 Angkatan 2017 Universitas Siliwangi. Universitas Siliwangi.

Emmanuel Flores, Xun Xuand Yuqian Lu (2019) Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0. The University of Auckland, Auckland, New Zealand.

Eri Susan (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia

Habib Cahyono (2019). Peran Mahasiswa di Masyarakat. STKIP Setia Budhi Rangkasbitung

Jeanete Ophilia Papilaya, Neleke Huliselan (2016). Identifikasi Gaya Belajar Mahasiswa. Universitas Pattimura Kampus B - PGSD Unpatti Jl. Dr. Tamaela Ambon

Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo, Antonius Susanto, Dyna Rachmawati (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Universitas Widya Mandala, Surabaya.

Mohamad Muspawi, Ayu Lestari (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. Universitas Jambi

Munawati (2022). Pengaruh Human Capital dan Emotional Capital Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara. Universitas Alkhairaat.

Novi Yanti, Nurtati, Misharni (2020). Investasi Modal Manusia Bidang Pendidikan : Dampak Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi. STIE Sumatera Barat, Pariaman.

