

Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Bekerja Generasi Z Di Kota Gorontalo

Abdul Wahid Yunus, Hais Dama, Meriyana Franssisca Dunga

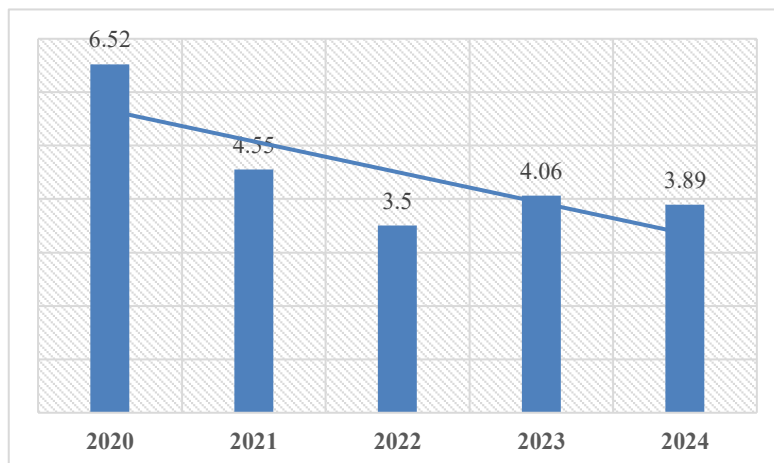
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
Histori Artikel: Dikirim 12 Jan, 2026 Direvisi 05 Feb, 2026 Diterima 23 Mar, 2026	The purpose of this study is to find out the extent to which the influence of Soft skills and Hard skills affects the Work Readiness of Generation Z in Gorontalo City. This study uses a quantitative approach, employing a correlational method with a sample of 98 people. The data collection techniques used in this study are questionnaires and documentation, and the data analysis technique is multiple regression. The results of the study show a positive and significant influence of Soft skills and Hard skills on the Work Readiness of Generation Z in Gorontalo City. The value of the coefficient of determination from the previously obtained regression model indicates that Soft skill and Hard skill together influence performance by 0.241 (24.1%), with the remaining 75.9% determined by other factors outside the model that were not studied. <i>Copyright © 2026 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i>
Kata Kunci: Soft Skill Hard Skill Kesiapan Bekerja	
ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja ASN dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi dengan jumlah sampel 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi, serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja ASN dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja ASN dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja ASN sebesar 0,414 atau 41,4% dan sisanya sebesar 58,6% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.	
Korespondensi: <i>abdwahidyunus@gmail.com</i>	

1. PENDAHULUAN

Perubahan zaman yang sangat cepat, khususnya di era Revolusi Industri 4.0 dan transformasi digital, menuntut sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya unggul dalam kemampuan teknis (hard skill), tetapi juga dalam kemampuan nonteknis (soft skill). Kebutuhan akan tenaga kerja yang adaptif, komunikatif, dan mampu bekerja dalam tim menjadi lebih krusial seiring dengan kompleksitas lingkungan kerja saat ini. Hal ini menjadi tantangan besar, terutama bagi Generasi Z, yang saat ini mulai mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia, termasuk di Kota Gorontalo.

Meskipun memiliki keunggulan dalam penguasaan teknologi dan akses informasi, banyak lulusan dari Generasi Z belum siap untuk masuk ke dunia kerja secara optimal. Data dari BPS Provinsi Gorontalo (2024) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) usia 20–24 tahun mencapai 10,2%, angka yang cukup tinggi dibandingkan dengan kelompok usia lainnya. Fenomena ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara kualifikasi lulusan dan kebutuhan dunia industri:



Gambar 1. Jumlah Pengangguran Terbuka Kota Gorontalo

Dari sudut pandang kompetensi, hard skill seperti kemampuan teknis dan keilmuan dari latar pendidikan menjadi prasyarat utama dalam pekerjaan. Namun, soft skill seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, menyelesaikan konflik, dan beradaptasi juga sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam lingkungan kerja. World Economic Forum (2023) menegaskan bahwa “soft skills seperti complex problem solving, emotional intelligence, dan critical thinking adalah keterampilan esensial dalam dunia kerja modern yang sering kali lebih menentukan daripada keterampilan teknis semata”.

Penelitian oleh Putri & Handayani (2022) dalam Jurnal Manajemen SDM Indonesia menyimpulkan bahwa kombinasi yang seimbang antara hard skill dan soft skill meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 78%. Selaras dengan itu, Suharti dan Prasetyo (2021) menemukan bahwa lulusan yang hanya memiliki kemampuan akademik tanpa kemampuan interpersonal cenderung sulit bersaing di dunia kerja.

Kondisi di Kota Gorontalo pun tidak berbeda jauh. Hasil survei internal oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Gorontalo (2023) menunjukkan bahwa sebanyak 62% perusahaan lokal mengeluhkan kurangnya soft skill pada pelamar kerja usia 20–25 tahun, seperti kurang percaya diri, tidak mampu bekerja sama, dan lemah dalam komunikasi profesional.

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut generasi muda untuk memiliki hard skill yang relevan dan terukur. Hard skill sebagai kompetensi teknis—seperti kemampuan mengoperasikan perangkat kerja, memahami prosedur teknis, atau menguasai keahlian profesional tertentu—menjadi fondasi utama yang menentukan apakah seseorang layak memasuki posisi tertentu. Namun, di Kota Gorontalo masih terdapat kesenjangan antara hard skill yang diajarkan di institusi pendidikan dan kebutuhan nyata di tempat kerja. Banyak lulusan yang menguasai teori tetapi kurang terlatih dalam praktik kerja sehingga memengaruhi tingkat kesiapan mereka untuk bersaing di pasar kerja.

Selain hard skill, dunia kerja modern menempatkan soft skill sebagai kompetensi yang tidak kalah penting. Soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, kemampuan berpikir kritis, dan etika kerja merupakan kualitas yang sangat dicari oleh perusahaan. Generasi Z dituntut untuk memiliki fleksibilitas dan kemampuan interpersonal yang baik agar mampu beradaptasi dengan dinamika kerja yang cepat dan kolaboratif. Namun, berbagai laporan menunjukkan bahwa soft skill lulusan muda masih rendah, ditandai dengan kurangnya kepercayaan diri, kesulitan berkomunikasi secara profesional, dan lemahnya motivasi kerja. Kondisi ini membuat kesiapan kerja mereka belum optimal meskipun memiliki kemampuan teknis yang memadai.

Kombinasi antara hard skill dan soft skill sangat menentukan tingkat kesiapan kerja Generasi Z di Kota Gorontalo. Lulusan yang hanya memiliki hard skill tanpa didukung soft skill yang kuat cenderung mengalami kesulitan beradaptasi dengan budaya kerja organisasi. Demikian pula, soft skill yang baik tanpa penguasaan teknis tidak cukup untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan industri. Oleh karena itu, kesiapan kerja Generasi Z masih menjadi isu penting yang memerlukan perhatian serius dari lembaga pendidikan, pemerintah daerah, dan pelaku industri. Upaya penguatan kedua jenis kompetensi ini menjadi kunci untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta memperluas peluang kerja bagi generasi muda di Kota Gorontalo.

Dengan latar belakang tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Gorontalo, agar dapat memberikan gambaran yang jelas serta menjadi masukan bagi institusi pendidikan, lembaga pelatihan kerja, dan pemangku kebijakan lokal.

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Gorontalo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu maupun kelompok yang diamati. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami secara mendalam bagaimana pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan bekerja generasi Z di Kota Gorontalo. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan yang dianggap mengetahui secara mendalam tentang soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Gorontalo. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengetahui soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Gorontalo.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Hasil Uji Validitas			r-tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0.620	0.436	0.379	0,195	Valid
2	0.691	0.477	0.337		Valid
3	0.622	0.492	0.337		Valid
4	0.526	0.369	0.441		Valid
5	0.763	0.651	0.351		Valid
6	0.746	0.504	0.588		Valid
7	0.679	0.686	0.435		Valid
8	0.742	0.605	0.283		Valid
9	0.702	0.501	0.356		Valid
10	0.734	0.501	0.259		Valid
11	0.665	0.515	0.217		Valid
12	0.692	0.452	0.290		Valid
13	0.641	0.281	0.288		Valid
14	0.753	0.286	0.347		Valid
15	0.800	0.300	0.347		Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian Pearson Correlation menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner baik variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,195 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah valid.

3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Kriteria
<i>Soft skill</i>	0,839	0,6	Reliabel
<i>Hard skill</i>	0,737		
Kesiapan Kerja	0,631		

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi kinerja Asymp. Sig.(2-tailed) 0,200, signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residu persamaan kinerja yang diteliti berdistribusi normal. Karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi, maka dapat digunakan teknik statistik regresi.

3.4 Uji Multikolinearitas

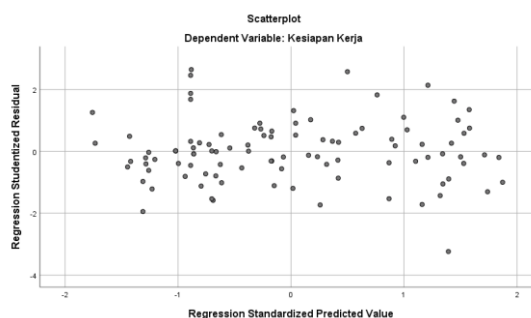
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	<i>Soft skill</i>	.646 1.549
	<i>Hard skill</i>	.646 1.549
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini memperoleh hasil nilai variance inflation factor (VIF) lebih besar dari angka 10 yang dipersyaratkan. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas yang diteliti. Dengan demikian, proses analisis memenuhi persyaratan sehingga analisis dapat dilanjutkan.

3.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 scatterplot kinerja di atas, secara grafik uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Multivariate Standardized Scatterplot. Dasar pengambilannya, apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu, namun tampak random atau acak, dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan demikian, berdasarkan Gambar 2 scatterplot di atas dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang diteliti, sehingga persyaratan analisis regresi dilanjutkan.

3.6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.541	5.266		6.370	.000
	Soft Skill	.070	.077	.808	.916	.002
	Hard Skill	.405	.074	.522	5.453	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output komputer pada Tabel 5 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja sebesar 0,808 atau sebesar 80,8% dan koefisien regresi ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai soft skill semakin meningkat atau semakin baik, maka kesiapan kerja akan meningkat pula. Model hubungan uji parsial untuk soft skill terhadap kesiapan kerja juga signifikan dengan hasil uji t hitung sebesar 6,370, lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 100) sebesar 1,671. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja adalah positif dan signifikan.

3.7 Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.241	5.424

a. Predictors: (Constant), Hard Skill, Soft Skill

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis pada Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja sebesar 0,241 atau 24,1%, dan sisanya sebesar 75,9% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan teoritis empiris dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kota Gorontalo. Artinya, semakin baik kemampuan komunikasi, etika, kecerdasan emosional, keterampilan menyelesaikan masalah, dan kepemimpinan yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.
2. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kota Gorontalo. Penguasaan kemampuan teknis seperti mengakses internet, mengolah data, mengoperasikan aplikasi dan teknologi, serta membuat presentasi menjadi faktor penting yang mendukung individu untuk mampu menyelesaikan tugas secara efektif.
3. Soft skill dan hard skill terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kota Gorontalo, yang berarti kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja yang optimal. Integrasi kompetensi interpersonal dan teknis menjadi kunci utama dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif.

REFERENSI

- [1] Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Pemuda Indonesia 2023. Jakarta: BPS RI.
- [2] BPS Provinsi Gorontalo. (2024). Gorontalo Dalam Angka 2024.

-
- [3] World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report 2023. Geneva: WEF.
 - [4] Putri, R. A., & Handayani, A. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen SDM Indonesia*, 10(2), 145-156.
 - [5] Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Gorontalo. (2023). Laporan Penyerapan Tenaga Kerja dan Kebutuhan Kompetensi Industri.
 - [6] Sharma, P. (2021). *Soft skills: Personality development for life success* (3rd ed.). BPB Publications.
 - [7] Rahmat, A. M., Mohd Adnan, A. H., & Mohtar, N. M. (2019). Industry 4.0 skillsets and ‘career readiness’: can Malaysian university students face the future of work? *Proceedings of the International Invention, Innovative & Creative (InIIC) Conference, Series*, 28–37.
 - [8] Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. (2024). Laporan Kependudukan Triwulan I Tahun 2024.