



**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
KOMPETENSI MAHASISWA AKUNTANSI KONSENTRASI
AUDIT PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Akuntansi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

ATIKA NAILA

1815100002

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH HARDSKILL DAN SOFTSKILL TERHADAP KOMPETENSI
AKUNTANSI KONSENTRASI AUDIT PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN

NAMA : ATIKA NAILA
N.P.M : 1815100002
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Akuntansi
TANGGAL KELULUSAN : 17 November 2022



DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Dr Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Anggi Pratama Nasution, S.E., M.Si.

Dwi Saraswati, S.Pd., M.Si.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ATIKA NAILA
NPM : 1815100002
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : SOSIAL SAINS/AKUNTANSI
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *HARD SKILL* DAN
SOFT SKILL TERHADAP
KOMPETENSI MAHASISWA
AKUNTANSI KONSENTRASI
AUDIT PADA UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengahli-mediakan/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 17 November 2022



ATIKA NAILA
1815100002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Naila
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Semayang, 04 April 2000
NPM : 1815100002
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Akuntansi
Alamat : JL. HARAPAN DUSUN V

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, 17 November 2022



ATIKA NAILA
1815100002

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Kompetensi Mahasiswa Akuntansi Konsentrasi Audit Pada Universitas Pembangunan Panca Budi”. *Hard skill* adalah kemampuan yang dapat diukur dan dipelajari, sedangkan *soft skill* adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk bereaksi terhadap lingkungan. Kompetensi adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya lulusan yang masih kurang memanfaatkan keahliannya karena proses pembelajaran yang tidak mempertimbangkan perkembangan *hard skill* maupun *soft skill*. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kompetensi akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2). Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yaitu kompetensi akuntansi (Y). Penelitian dilakukan pada mahasiswa program studi akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 152 mahasiswa/i dan diperoleh sampel sebanyak 60 mahasiswa/i. Jenis data dalam proses penelitian ini menggunakan data primer dimana data dikumpulkan dari beberapa responden melalui *google form* menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa/i program studi akuntansi stambuk 2018 dan 2019 menggunakan skala pengukuran yaitu skala *Likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Hard Skill* berpengaruh positif secara parsial terhadap Kompetensi Akuntansi. *Soft Skill* (X2) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kompetensi Akuntansi. (3) *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif secara simultan terhadap kompetensi akuntansi.

Kata Kunci: *Hard Skill*, *Soft Skill*, Kompetensi Akuntansi

ABSTRACT

This research is entitled “The Influence of Hard Skills and Soft Skills on the Competence of Accounting Students in Audit Concentration at the Panca Budi Development University”. Hard skills are abilities that can be measured and learned, while soft skills are abilities needed to react to the environment. Competence is the ability needed to do or do a job based on skills, knowledge, and work attitudes. This research is motivated by the number of graduates who still do not use their expertise because the learning process does not consider the development of soft skills and hard skills. This study aims to show the effect of hard and soft skills on accounting competence at the University of Development Panca Budi Medan. This study uses two independent variables, namely hard skills (X1) and soft skills (X2). This survey uses one dependent variable, namely accounting ability (Y). The survey was conducted on students of the accounting study program at the Development University of Panca Budi Medan. This study uses a quantitative approach using the associative type. The population used in this study was 152 students and a sample of 60 students was obtained. The nature of the data in this research process is based on the fact that data was collected from several respondents through Google Forms using a questionnaire distributed to students of the 2018 & 2019 Stambuk Accounting Degree Program using a measurement scale, namely the Likert scale. primary data from which the results of this study indicate that (1) hard skills partially positive effect on accounting ability; Soft skills (X2) can have a huge positive effect on your accounting skills. (3) Hard and soft skills simultaneously have a positive effect on accounting skills.

Keywords: *Hard Skills, Soft Skills, Accounting Competence*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kompetensi Akuntansi Konsentrasi Audit Pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.** Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis tidak luput dari kendala selama meneliti dan menyusun laporan penelitian skripsi ini. Kendala tersebut dapat diatasi oleh penulis berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, dan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran, masukan dan bimbingan dalam penulisan dan perbaikan skripsi.
5. Ibu Dwi Saraswati, S.Pd., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang juga sudah banyak membantu untuk perbaikan sistematika penulisan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Akuntansi yang telah memberikan ilmu berharga kepada penulis selama menempuh studi di Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Yang tersayang kedua orangtua penulis yakni Ayahanda Wakidi dan Ibunda Sri Handayani yang telah memberikan dukungan moral dan material dalam penulisan skripsi ini dan juga telah mendoakan penulis dengan sepenuh hati.
8. Seluruh keluarga besar terutama kakak penulis tercinta, Tika Andriani, SE terimakasih atas doa dan segala dukungan.
9. Teman-teman seperjuangan Elsa Natasya, SE., Ikanur Hasanah, SE., Rini Agustina Nasution, S.Ak., Nabila Nurhikmah, S.Ak., Ema Wardani, Karina Dwi Mayangsari yang telah memberikan semangat belajar dan motivasi untuk tetap bersyukur dan bersemangat.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis sangat mengharapkan masukan dan saran dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Medan, 17 November 2022

ATIKA NAILA
1815100002

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--------------------------------------------------------|----------------|
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | i |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah..... | 7 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.2.2 Batasan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4.1 Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.4.2 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.5 Keaslian Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 11 |
| 2.1.1 <i>Theory Ability</i> | 11 |
| 2.1.2 Kompetensi | 12 |
| 2.1.3 <i>Hard Skill</i> | 15 |
| 2.1.4 <i>Soft Skill</i> | 18 |
| 2.2 Penelitian Sebelumnya..... | 21 |
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 23 |
| 2.4 Hipotesis | 25 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 26 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian..... | 26 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 26 |
| 3.2.1 Tempat Penelitian | 26 |
| 3.2.2 Waktu Penelitian | 26 |
| 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 27 |
| 3.3.1 Definisi Operasional | 27 |
| 3.3.2 Pengukuran Variabel | 28 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 28 |
| 3.4.1 Populasi | 28 |
| 3.4.2 Sampel | 29 |
| 3.5 Teknik pengumpulan Data | 30 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 31 |
| 3.6.1 Uji Statistik Deskriptif..... | 32 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.6.2 Uji Kualitas Data | 32 |
| a. Uji Validitas | 32 |
| b. Uji Reliabilitas | 32 |
| 3.6.3 Uji Asumsi Klasik | 33 |
| a. Uji Normalitas Data | 33 |
| b. Uji Multikolinearitas | 33 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 34 |
| 3.6.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda | 34 |
| 3.6.5 Uji Hipotesis | 35 |
| a. Uji Parsial (Uji t) | 35 |
| b. Uji Simultan (Uji F) | 36 |
| c. Uji Koefisien Determinasi | 36 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 38 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 38 |
| 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian | 39 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden | 42 |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel | 43 |
| 4.1.4 Uji Kualitas Data | 43 |
| a. Uji Validitas | 43 |
| b. Uji Reliabilitas | 45 |
| 4.1.5 Uji Statistik Deskriptif | 46 |
| 4.1.6 Uji Asumsi Klasik | 48 |
| a. Uji Normalitas data | 48 |
| b. Uji Multikolinearitas | 49 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 50 |
| 4.1.7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... | 51 |
| 4.1.8 Uji Hipotesis | 53 |
| a. Uji Parsial (Uji t) | 53 |
| b. Uji Simultan (Uji F) | 54 |
| c. Uji Koefisien Determinasi..... | 55 |
| 4.2 Pembahasan | 55 |
| 4.2.1 Analisis Pengaruh <i>Hard skill</i> Terhadap Kompetensi Akuntansi | 56 |
| 4.2.2 Analisis Pengaruh <i>Soft skill</i> Terhadap Kompetensi Akuntansi | 56 |
| 4.2.3 Analisis Pengaruh <i>Hard skill</i> dan <i>Soft skill</i> Terhadap Kompetensi Akuntansi..... | 57 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 59 |
| 5.1 Kesimpulan | 59 |
| 5.2 Saran | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 61 |
| LAMPIRAN | |
| BIODATA | |

DAFTAR TABEL

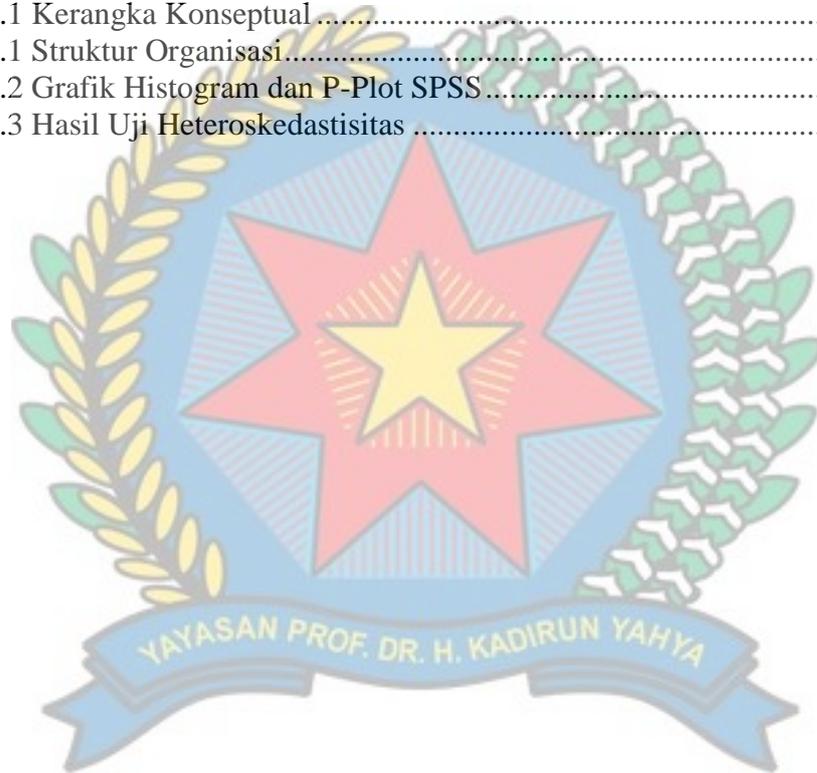
HALAMAN

| | |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Laporan <i>Tracer Study</i> | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya..... | 21 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... | 26 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel..... | 28 |
| Tabel 3.3 Data Mahasiswa..... | 29 |
| Tabel 3.4 Penilaian Skala Likert..... | 31 |
| Tabel 4.1 Demografi Responden..... | 42 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas (X1)..... | 44 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas (X2)..... | 44 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas (Y)..... | 45 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas..... | 46 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif..... | 47 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov..... | 49 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 50 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... | 52 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... | 53 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 54 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 55 |

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

| | |
|---------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 25 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 41 |
| Gambar 4.2 Grafik Histogram dan P-Plot SPSS | 48 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 51 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era Revolusi Industri 4.0 banyak informasi yang diperoleh, meskipun ada yang benar dan ada yang tidak, tapi setidaknya instansi akademis sudah terbiasa menganalisis dan menyaring bukti. Survei yang dilakukan oleh *quipper campus* menemukan bahwa ada 12 jurusan yang menjamin lulusannya tidak menganggur, dimana 5 jurusan teratas adalah keuangan dan perbankan, akuntansi, teknik mesin, administrasi bisnis, dan manajemen (*quipper.com*, 1 September 2020). Program studi akuntansi menempati urutan kedua, yang artinya menjadi pilihan paling populer dengan alasan bahwa hampir semua unit usaha dalam dunia bisnis membutuhkan akuntan. Pekerjaan seorang akuntan adalah menghitung pendapatan dan pengeluaran perusahaan setiap hari. Seperti yang kita ketahui bersama, tanpa catatan keuangan yang baik, sebuah perusahaan bisa mengalami kerugian dan akhirnya bangkrut. Oleh karena itu, akuntan dengan gelar sarjana akuntansi selalu dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Simbarjo (2012), alasan seseorang memilih prodi akuntansi adalah karena prodi akuntansi mempunyai peluang besar di dunia kerja nantinya, selain itu adanya dorongan dari keluarga menjadi salah satu faktor yang juga menentukan pilihan mahasiswa.

Perdagangan bebas di era globalisasi dilaksanakan melalui program Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA merupakan program perdagangan bebas yang bergerak dibidang ekonomi yang melibatkan beberapa negara kawasan ASEAN. Hal ini dapat dijadikan sebagai peluang

atau tantangan bagi negara-negara yang bersangkutan. Khususnya di Indonesia, hal ini akan menjadi tantangan tersendiri mengingat rendahnya kapasitas tenaga kerja Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia pada tingkat pendidikan SMA adalah 7,90, untuk tingkat pendidikan SMK adalah 11,18, untuk tingkat pendidikan Diploma adalah 6,00 dan untuk tingkat pendidikan Sarjana adalah 5,88 (BPS, 2018). Fenomena ini menunjukkan bahwa kesiapan sumber daya manusia di Indonesia masih rendah dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Oleh karena itu, masyarakat Indonesia harus mengikuti negara-negara ASEAN lainnya dalam perbaikan dan pembangunan.

Perguruan tinggi memainkan peran penting dalam meningkatkan hal tersebut. Tujuan utama dari semua perguruan tinggi adalah untuk senantiasa berupaya menghasilkan lulusan yang berkualitas dengan kualifikasi yang sangat baik (*hard skill* dan *soft skill*). Universitas Pembangunan Panca Budi merupakan perguruan tinggi swasta dengan predikat akreditasi institusi B di Indonesia yang berlokasi di kota Medan, Sumatera Utara. Universitas Pembangunan Panca Budi memiliki visi menjadi perguruan tinggi swasta yang terkemuka berbasis religius dalam mengembangkan IPTEK yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat. Lima misi yang menjadi menjadi titik fokus dan prioritas utama percepatan perwujudan visi Universitas Pembangunan Panca Budi adalah (1) Melaksanakan pengabdian sesuai dengan piagam panca budi, mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Negara, Nusa, Bangsa dan Dunia. (2) Mengembangkan IPTEK berdasarkan Al-Quran dan Hadist, mencerdaskan kehidupan Bangsa dengan menggali sumber-sumber ilmu yang berfaedah

dalam bidang IPTEK dan IMTAQ. (3) Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian untuk Bangsa dan Negara Republik Indonesia yang mutunya dapat bersaing secara nasional dan internasional dalam fitrah pengabdian terhadap Allah SWT. (4) Mendorong fungsi kekhilafahan dalam mewujudkan kebahagiaan manusia dalam dimensi dunia dan akhirat. (5) Melestarikan sumber daya alam dan lingkungan serta kehidupan sesuai dengan syariat Islam.

Dengan visi dan misinya, Universitas Pembangunan Panca Budi memiliki tujuan untuk mahasiswa/inya yaitu (1) Menghasilkan sumber insan yang memiliki kompetensi religius, moral intelektual, berketerampilan dan profesional. (2) Menghasilkan sumber insan yang mampu berfikir sistemik, *team building*, peran usaha, terampil berkomunikasi dan mengikuti perkembangan IPTEK. Untuk mencapai hal tersebut, kurikulum yang dibuat oleh Universitas Pembangunan Panca Budi didasarkan pada program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM). Dalam program ini, mahasiswa berhak menempuh studi selama tiga semester di luar program studi dengan tujuan untuk “meningkatkan kompetensi lulusan, baik *hard skill* maupun *soft skill*, agar lebih siap dan relevan dengan kebutuhan zaman, menyiapkan lulusan sebagai pemimpin masa depan bangsa yang unggul dan berkepribadian”(Kemdikbud, 2020).

Mengingat perkembangan zaman yang sangat pesat, kompetensi mahasiswa perlu lebih dipersiapkan untuk memenuhi tuntutan zaman. Dengan program MBKM memberikan mahasiswa pengalaman nyata mengenai kondisi dunia kerja di lapangan, sehingga akan memungkinkan meningkatkan kompetensi mahasiswa, dan melahirkan generasi siap kerja. Disini mahasiswa

dilatih untuk menerapkan IPTEK yang dimiliki untuk diterapkan di dunia kerja, memecahkan masalah, berinteraksi sosial, bekerja sama, dan manajemen diri sendiri. Keberhasilan pelaksanaan program dari awal hingga akhir akan meningkatkan *hard skill* dan *soft skill* mahasiswa. Orang yang bekerja membutuhkan kemampuan akademik dan kemampuan kerja yang tinggi, namun untuk dapat bertahan sebagai anggota yang bekerja diperlukan *soft skill* seperti motivasi kerja yang tinggi dan lain-lain. Namun, di Perguruan Tinggi *hard skill* lebih banyak diajarkan di perkuliahan daripada *soft skill*.

Tabel 1.1 Laporan *Tracer Study* Alumni Prodi Akuntansi

| | | Tahun Lulusan 2020 | Tahun Lulusan 2021 |
|--------------------------------|---------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Responden | Bekerja | 102 (43,4%) | 253 (77,4%) |
| | Tidak bekerja | 133 (56,6%) | 74 (22,6%) |
| Jenis Perusahaan | Swasta | 54 (52,9%) | 124 (49%) |
| | BUMN/BUMD | 28 (27,5%) | 33 (13%) |
| | Usaha | 9 (8,8%) | 82 (32,5%) |
| | Multinasional | 11 (10,8%) | 14 (5,5%) |
| Kesesuaian Bidang Kerja | Tinggi | 20 (19,6%) | 76 (30%) |
| | Sedang | 73 (71,6%) | 153 (60,5%) |
| | Rendah | 9 (8,8%) | 24 (9,5%) |

Sumber: SAC

Berdasarkan data dari laporan *Tracer Study* Alumni tahun lulusan 2020 dan 2021, diketahui bahwa sebanyak 43,4% lulusan 2020 sudah bekerja, sedangkan 56,6% belum/tidak bekerja. Namun jumlah ini meningkat, meningkat sebesar 77,4% lulusan sudah bekerja pada tahun 2021 dan mengalami penurunan sebesar 22,6% belum/tidak bekerja. Meskipun lulusan UNPAB berkualitas tinggi, berdaya serap tinggi dan dapat dipekerjakan dalam waktu 12 bulan setelah kelulusan, namun masih sedikit lulusan yang bekerja di bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini membuktikan bahwa alumni belum benar-benar memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang baik.

Etos kerja yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam mempekerjakan karyawan adalah seorang karyawan harus kompeten. Menurut Sutrisno, kompetensi adalah dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Tentu saja, begitu seseorang memasuki dunia kerja, seseorang akan mempersiapkan diri dengan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan dunia kerja. Mahasiswa merupakan calon tenaga kerja terampil yang dibutuhkan oleh beberapa perusahaan dan instansi yang menawarkan pekerjaan. Saat merekrut calon pekerja, penyedia pekerjaan biasanya menginginkan calon pekerja dengan keterampilan yang sesuai dengan keahlian bidang mereka. Banyak lulusan perguruan tinggi bersaing untuk mendapatkan pekerjaan setiap tahun, tetapi jumlah pekerjaan yang tersedia tidak sebanyak jumlah lulusan. Mengingat persaingan yang ketat, lebih baik bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan seperti *hard skill* dan *soft skill*.

Kadek (2012) *hard skill* adalah kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Setiap individu memiliki kemampuan ini, tetapi pada level yang berbeda. Ilmu pengetahuan, ilmu teknologi, dan keterampilan teknis diperoleh melalui pembelajaran dan pengalaman. *Hard skill* juga dapat diartikan sebagai proses, prosedur, dan spesifikasi keterampilan yang terukur. Hal itu termasuk kemampuan akuntansi, hukum, politik, medis, matematika, komputer, musik serta kemampuan teknis lainnya. Umumnya keterampilan ini

diperoleh melalui jalur pendidikan seperti sekolah dan kursus, dan beberapa diperoleh melalui bakat mandiri atau bakat alami.

Abdullah Aly (2017) mendefinisikan *soft skill* sebagai keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri. *Soft skill* biasanya diperoleh dalam kehidupan sehari-hari seseorang melalui lingkungan, pergaulan, kebiasaan dan sifat-sifat lain selain kemampuan teknis. Setelah memahami definisi *hard skill* dan *soft skill*, beberapa masalah muncul di perguruan tinggi dimana *soft skill* kurang diperhatikan dan diajarkan kepada para mahasiswa, hal ini dikarenakan perguruan tinggi kurang peka dalam mengembangkan minat dan bakat mahasiswa yang diajarnya. Terbukti dalam berita dikatakan bahwa banyak diploma dan sarjana yang menganggur, hal ini disebabkan karena beberapa lulusan perguruan tinggi tidak memiliki keterampilan non akademis yang baik.

Soft skill tidak menjadi prioritas, karena banyak perguruan tinggi yang hanya mengutamakan lulusan dengan IPK tertinggi dengan harapan dapat diterima pada pekerjaan yang layak. Goleman dalam forum Mangunwijaya VII (2013) menyatakan keberhasilan seseorang 80% ditentukan oleh kecerdasan emosional (EQ) dalam wujud *soft skill* berupa sikap atau karakter dan 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ) yang merupakan bagian dari *hard skill*. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan kemampuan teknis saja (*hard skill*), tetapi

juga pada kemampuan memimpin diri sendiri dan orang lain atau yang disebut dengan *soft skill*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunita, dkk (2019) yaitu *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kompetensi. Suarjana, dkk (2022) menyatakan bahwa kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Nuryana Ida dan Triwahyudianto (2015) menyatakan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja siswa, sedangkan *hard skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja siswa.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kompetensi Akuntansi Konsentrasi Audit Pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**”.

1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian tentang pengembangan aspek *soft skill* dalam proses pembelajaran.
2. Masih banyak para lulusan yang tidak bekerja dibidangnya.
3. Ketidakmampuan dan ketidaktahuan mengenai kompetensi diri sendiri seringkali menimbulkan masalah untuk bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

1.2.2. Batasan Masalah

Berdasarkan konteks masalah dan identifikasi masalah di atas yang dapat mempengaruhi kompetensi akuntansi, maka peneliti membatasi masalah dengan menentukan dua variabel X yaitu *hard skill* dan *soft skill*. Batas masalah ini telah dibuat agar penulis dapat memahami sejauh mana penelitian ini dapat digunakan tanpa menyimpang dari maksud dan tujuan penelitian. Penulis hanya mengulas dan fokus pada Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Konsentrasi Audit Pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

1.3. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah yang ada, dapat disimpulkan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah *hard skill* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi akuntansi?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi akuntansi?
3. Apakah *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi akuntansi?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris apakah *hard skill* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi akuntansi.

2. Untuk membuktikan secara empiris apakah *soft skill* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi akuntansi.
3. Untuk membuktikan secara empiris apakah *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi akuntansi.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kompetensi akuntansi.
2. Bagi Akademik
Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi akuntansi.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Nopi Hernawati, Mey Maemunah, Ririn Sri Kuntorini (2021) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh *Hard Skill* Mahasiswa Akuntansi Terhadap Kompetensi Auditor Era Revolusi Industri 4.0” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kompetensi Akuntansi Konsentrasi Audit Pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Variabel Penelitian

Penelitian sebelumnya menggunakan satu variabel (X) yaitu *hard skill* mahasiswa akuntansi dan variabel (Y) yaitu kompetensi auditor. Sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel (X) yaitu *hard skill* dan *soft skill* dan satu variabel (Y) yaitu kompetensi akuntansi.

2. Jumlah Observasi/Sampel (n)

Penelitian sebelumnya berjumlah 91 mahasiswa. Sedangkan penelitian ini sebanyak 60 mahasiswa/i yang ikut berpartisipasi.

3. Waktu Penelitian

Penelitian sebelumnya dilaksanakan pada Maret 2021. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada Oktober 2021.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian sebelumnya dilakukan di Kota Bandung. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Theory Ability*

Kata *ability* berarti daya (bisa, dapat) melakukan sesuatu, jadi *ability* berarti kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan. Kemampuan juga disebut dengan kompetensi. Kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competence*” yang berarti *ability, power, authority, skill, knowledge*, dan kecakapan, kemampuan serta wewenang. Oleh karena itu, istilah kompetensi berasal dari kata *competent* yang berarti memiliki arti kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya, seperti memiliki kekuatan wewenang untuk melakukan sesuatu dalam pengetahuannya.

Menurut Chaplin (2013) *ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sudrajat (2017) *ability* adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda untuk melakukan tindakan. Keterampilan ini mempengaruhi potensi kehadiran dalam diri seseorang. Proses pembelajaran yang menuntut mahasiswa untuk mengasah segala kemampuannya. Lendi (2015) *ability* adalah kesanggupan, kecakapan serta kekuatan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu membutuhkan mental berfikir guna dapat memecahkan masalah. Spencer and Spencer dalam Hamzah B. Uno (2014) mendefinisikan *ability* sebagai karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif

dalam suatu pekerjaan atau situasi. Hamalik (2016) *ability* atau kemampuan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan intrinsik adalah kemampuan yang tercakup didalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan murid.
- b. Kemampuan ekstrinsik adalah kemampuan yang hidup dalam diri dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, *ability* didefinisikan sebagai kemampuan atau potensi seseorang untuk memperoleh kecakapan (*hard skill* dan *soft skill*) dalam melakukan atau menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan atau penilaian atas tindakan seseorang didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

2.1.2. Kompetensi

Peran perguruan tinggi dalam mengembangkan lulusan untuk memenuhi kebutuhan keterampilan pasar sangat bergantung pada proses pembelajaran. Hasil dari proses pembelajaran tersebut pada akhirnya dapat membentuk suatu kompetensi yang unik, sehingga dapat menjadi nilai tambah yang dapat meningkatkan *bargaining power* dalam memasuki pasar kerja. Proses pendidikan yang lebih baik di lembaga pendidikan tinggi dapat mengembangkan peningkatan keterampilan baik *hard skill* maupun *soft skill*. Berikut merupakan makna dari kompetensi. Wibowo (2012) kompetensi adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan khusus, keterampilan, dan sikap profesional yang menjadi ciri seseorang yang profesional.

Edison, dkk (2016) berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sutrisno (2012) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Emron, Yohny, Imas (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Suparno (2012) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang memadai untuk melakuan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan atau seseorang yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diisyaratkan. UU No 13 Tahun 2013 mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi dapat menunjukkan suatu atribut (*knowledge, skill, attitude*) yang membedakan satu orang dengan orang lain. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM mempunyai peranan yang penting dalam proses meningkatkan kualitas kompetensi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, kompetensi cenderung ditentukan relevan dengan pekerjaan tertentu, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dinilai terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasi dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu. Sutrisno (2012) mengemukakan beberapa aspek yang harus terkandung dalam kompetensi yaitu:

- a. Pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu.
- b. Pemahaman seseorang terhadap sesuatu.
- c. Nilai atau standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai segala tindakannya.
- d. Keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas yang dibebankan padanya.
- e. Sikap atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat atau kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak hanya dilihat pada tataran pengetahuan, tetapi juga harus diketahui dalam pola perilaku, harus tercermin dalam makna dan pengalaman pengetahuan tersebut. Menurut Rahmaziz Putra Pratomo (2021), terdapat dua indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik.
2. Pengalaman. Pengalaman adalah pengetahuan, keahlian atau kejadian yang dialami sendiri atau orang lain, yang terjadi dalam suatu peristiwa dan aktivitas yang nyata.

Wakhyudi (2014) menyatakan bahwa lulusan akuntansi harus memiliki tiga kompetensi yaitu kompetensi utama, kompetensi pendukung, dan kompetensi lainnya. Kompetensi utama meliputi pengetahuan akuntansi dan pemeriksaan akuntan sebagai prasyarat bagi lulusan akuntansi untuk

memahami lingkup pekerjaannya. Kompetensi pendukung yang dimiliki oleh lulusan akuntansi mencakup etika dan *soft skill*, diantaranya adalah kemampuan belajar mandiri dan berkelanjutan, kemampuan analisis, kemampuan menyampaikan pendapat, kerjasama tim, kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan masalah, kemampuan menggunakan teknologi informasi, dan penghayatan nilai-nilai dalam kehidupan bermasyarakat. Sementara kompetensi lainnya meliputi kemampuan berbahasa asing, pengendalian diri, integritas, disiplin, iman dan akhlak mulia, cinta tanah air, etika sosial dan akademik, mampu beradaptasi dan peduli terhadap lingkungan.

2.1.3. *Hard Skill*

Prasyarat kesuksesan seseorang setelah menyelesaikan pendidikan dan menempuh kehidupan adalah *hard skill*. *Hard skill* adalah kemampuan untuk memperoleh ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis untuk mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang relevan dengan bidangnya. Keahlian ini meliputi pengetahuan yang diperlukan untuk suatu profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi. *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat oleh mata (*eksplisit*). *Hard skill* dapat diukur dari riwayat pendidikan seseorang. Komponen *hard skill* dapat dilihat dari IQ seseorang yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas. *Hard skill* memainkan peran yang sangat penting untuk dikembangkan, tujuan dari peran ini adalah untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan akurat sesuai dengan *hard skill* yang dimiliki

seseorang. Di bawah ini adalah beberapa definisi *hard skill* dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Kadek (2012) *hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* adalah keterampilan teknis yang melekat atau diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Faizal (2012) *hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah serta menganalisisnya.

Robbins yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2014) *hard skill* sering disebut dengan kemampuan intelektual (*Intellectual Ability*). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Rasid (2015) *hard skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan kemampuan teknis dari hasil pembelajaran yang berhubungan dengan bidang ilmu tertentu yang didapatkan pada bangku pendidikan.

Budiningsih (2020) mengemukakan *hard skill* adalah kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang keilmuan tertentu. Suhardjono (2014:49) mengemukakan *hard skill* berhubungan dengan *technical skill* yang diterjemahkan dalam dua hal yaitu:

1. *Pure technical knowledge or functional skill*, yang artinya pengetahuan teknis murni atau keterampilan fungsional.

2. *Skill to improve the efficiency of technology, that is improvement or problem solving skill*, yang artinya keterampilan untuk meningkatkan efisiensi teknologi.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *hard skill* sering diartikan sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti *hard skill* didapatkan seseorang melalui lembaga pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah. Banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan kriteria *hard skill* sebagai ukuran kemampuan atau gambaran dari kualitas kinerja. Dalam hal ini, *hard skill* juga dibutuhkan oleh semua mahasiswa, terutama mahasiswa pada tingkat akhir yang akan memasuki dunia kerja. Selama proses perekrutan dan wawancara, perusahaan akan membandingkan *hard skill* satu kandidat dengan calon pegawai lainnya. Di beberapa industri, perusahaan melakukan tes *hard skill* untuk memastikan apakah pelamar kerja benar-benar memiliki keterampilan yang tercantum dalam *resume*. Kemudian, pada saat seseorang sudah masuk kerja, maka atasan akan mengevaluasi *hard skill* pegawai tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menggunakan ukuran indikator *hard skill* yang dikemukakan oleh Nurhidayanti dalam Wahyuni (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan Teknis. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik.

2. Ilmu Pengetahuan. Ilmu pengetahuan adalah seluruh usaha untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia.
3. Ilmu Teknologi. Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu atau masyarakat.

2.1.4. *Soft Skill*

Tuntutan dunia kerja terhadap standar pencari kerja telah berkembang semakin baik, menyebabkan dunia kerja tidak hanya mengutamakan kinerja akademik (*hard skill*) yang tinggi, tetapi juga memperhatikan nilai kompetensi yang terdapat pada seseorang atau yang sering dikenal dengan aspek *soft skill*. Kemampuan ini disebut dengan kemampuan non teknis yang memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik. Konsep *soft skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang dikenal dengan kecerdasan emosional untuk membantu individu memiliki kemampuan untuk bersosialisai. Secara umum, *soft skill* dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai yaitu:

- a. *Intrapersonal Skill* adalah keterampilan seseorang dalam mengenali dan memahami dirinya sendiri, mencakup kesadaran diri (percaya diri, penilaian diri, sifat dan preferensi, kesadaran emosional) dan keterampilan diri (perbaikan, kontrol diri, kepercayaan, kelayakan, manajemen waktu, proaktif, hati nurani).

- b. *Interpersonal Skill* adalah keterampilan untuk memahami orang lain yang berkaitan dengan mengelola diri sendiri agar dapat bekerja sama secara efektif dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas bersama, mencakup kepedulian sosial (kesadaran politik, mengembangkan orang lain, memanfaatkan kergaman, orientasi pelayanan, empati) dan keterampilan sosial (kepemimpinan, pengaruh komunikasi, manajemen konflik, kerjasama tim, sinergi).

Kelemahan dibidang *soft skill* berupa karakter yang mendasari seseorang, yang membutuhkan usaha keras untuk berubah. Namun demikian, *soft skill* bukanlah sesuatu yang sulit diubah. Kemampuan ini dapat diasah dan ditingkatkan dengan pengalaman kerja. Ada banyak cara untuk meningkatkan *soft skill*, salah satunya adalah *learning by doing* selain itu *soft skill* juga bisa diasah dan ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar. Di bawah ini adalah beberapa definisi *soft skill* menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Agus Wibowo dan Hamrin (2012) mengemukakan *soft skill* merupakan kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan pada kemampuan *intrapersonal* dan *interpersonal*. Saeful Zaman (2013) mengemukakan *soft skill* adalah aktualisasi kecerdasan emosi, yang dasarnya terbagi menjadi dua bagian yaitu kompetensi intrapribdi dan interpribadi. Hamida (2012) mengemukakan *soft skill* dapat diamati melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu

berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Aji (2013) mengemukakan *soft skill* adalah kunci menuju hidup yang lebih baik. Robbins yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2014) mengemukakan *soft skill* adalah keterampilan yang digunakan dalam berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Amzar Yulianto (2015) mengemukakan *soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *soft skill* pada hakikatnya adalah kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan secara maksimal dan diperlukan dalam dunia kerja sebagai pelengkap *hard skill*. Keberadaan seseorang akan lebih terasa di tengah masyarakat jika ia memiliki *soft skill*. Kemampuan ini muncul karena yang bersangkutan mampu secara mandiri memajukan proses internalnya agar terus belajar, berusaha, dan menemukan sesuatu yang berguna untuk pekerjaan dan pengembangan dirinya. Oleh karena itu, *soft skill* penting untuk dikuasai karena diperlukan untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan. Keberadaan *soft skill* dan *hard skill* sebaiknya seimbang, seiring, dan sejalan.

Juariah (2019) mengemukakan bahwa ada lima indikator untuk mengukur *soft skill* yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan penyampain pesan, mengekspresikan ide pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami yang dimaksud dengan benar, secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan secara bersama.
3. Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah sikap dimana seseorang melakukan apa yang sudah menjadi tugas dan kewajibannya yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat dan lingkungan kerja.
4. Kejujuran. Kejujuran adalah sikap melakukan sesuatu yang baik dengan sebenarnya di dunia kerja maupun di kehidupan sehari-hari.
5. Adaptasi. Adaptasi adalah kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu diambil dari hasil penelitian berupa jurnal yang telah dipublikasi sebagai referensi penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

| No | Nama/Tahun | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Sunita, Asri Nur Muin, Muh. Indra Fauzi Ilyas (2019) | Peran <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kompetensi (Studi Kasus Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan) | <i>Soft Skill</i> (X1) <i>Hard Skill</i> (X2) | kompetensi | Analisis Regresi Linear Berganda | 1. <i>Soft Skill</i> berpengaruh Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi. 2. <i>Hard Skill</i> berpengaruh Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan. |
| 2. | Lola Silvyana, Nuryanti, | Pengaruh Pelatihan Dan | Pelatihan (X1) | Kompetensi | Analisis Regresi Linier | 1. Pelatihan dan budaya organisasi secara simultan |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Arwinence Pramadewi (2014) | Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia Cabang I Pekanbaru | Budaya Organisasi (X2) | | Berganda | berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia Cabang I Pekanbaru. 2. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia Cabang I Pekanbaru. 3. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia Cabang I Pekanbaru. |
| 3. | Sungadi (2018) | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pustakawan (Studi kasus Universitas Islam Indonesia Yogyakarta) | Budaya Organisasi (X) | Kompetensi | Analisis Regresi Linier | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. |
| 4. | Putu Ifo Yuda Wisastra dan Ella Jauvani Sagala (2016) | Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Len Industri (Persero) Bandung | Pelatihan (X) | Kompetensi Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. |
| 5. | Anak Agung Gde Mantra Suarjana, Luh Mei Wahyuni, dan I Komang Mahayana Putra | Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi | Kompetensi | Kinerja | Analisis Regresi Linear Berganda | 1. Kompetensi hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. 2. Kompetensi soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. 3. Kompetensi hard |

| | | | | | | |
|--|--------|---------------------------------------------|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | (2022) | nsi Hard skill, Soft SkillLulusan Akuntansi | | | | skill dan kompetensi soft skill secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. |
|--|--------|---------------------------------------------|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai masalah utama. Jika penelitian melibatkan lebih dari satu variabel, kerangka konseptual untuk penelitian harus ditentukan. Menurut Sugiyono (2019) kerangka konseptual adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Dalam penelitian ini kerangka konseptual yang digunakan sebagai dasar pengambilan data lapangan.

Kompetensi memegang peranan yang sangat penting karena kompetensi umumnya mencakup kemampuan dasar untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa kompetensi, seseorang akan sulit untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman. Pengetahuan (*hard skill*) dan keterampilan (*soft skill*) diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kompetensi merupakan prasyarat bagi seorang mahasiswa untuk dapat bekerja sesuai dengan keahliannya. Oleh karena itu, seseorang yang dapat menguasai *hard skill* dan *soft skill* dengan baik dapat dikatakan profesional dan kompeten di bidangnya.

Hard skill merupakan kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk menunjang pekerjaannya. Dalam dunia pendidikan, khususnya perguruan tinggi

sangat diperlukan untuk penguasaan *hard skill* yang baik. Hal tersebut dikarenakan sangat penting untuk dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi agar dapat menghasilkan lulusan yang memiliki *hard skill* yang berkualitas dan mampu menonjolkan diri nantinya didunia kerja.

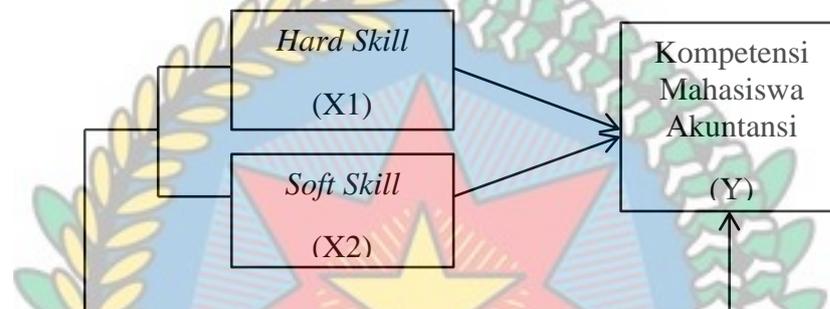
Soft skill adalah kemampuan yang secara alami dimiliki oleh individu termasuk kecerdasan emosional dan sosial, komunikasi dan interaksi dengan individu lain. *Soft skill* merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi. Oleh karena itu, perguruan tinggi terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikannya. Tujuan adalah untuk mengembangkan potensi dan juga berkontribusi pada pengembangan karakter setiap individu.

Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan seseorang untuk bertindak secara konsisten. Kompetensi seseorang dapat menjadi landasan atau dasar dalam melakukan aktivitas untuk mencapai hasil yang optimal. Kompetensi dapat memperbaharui perilaku, sehingga dapat inisiatif untuk menetapkan tujuan yang lebih spesifik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, *hard skill* dan *soft skill* sangat berpengaruh terhadap kompetensi karena keduanya begitu sangat penting dan saling melengkapi satu sama lain. Kompetensi juga dapat mempengaruhi tingkat pencapaian individu. Kinerja yang memuaskan atau tidak memuaskan bergantung pada kompetensi yang dimiliki tersebut. Kompetensi tersebut tidak hanya mencakup pengetahuan (*hard skill*) dan keterampilan (*soft skill*) dari pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan pengetahuan

(*hard skill*) dan keterampilan (*soft skill*) tersebut. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diuji kebenarannya, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1 : *Hard skill* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

H2 : *Soft skill* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

H3 : *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah cara berpikir peneliti tentang bagaimana desain penelitian dan bagaimana penelitian dilakukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) “Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Yang diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kompetensi akuntansi konsentrasi audit pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Jl. Gatot Subroto, KM. 4,5 Sei Sikambing, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia, 20122.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2021 hingga selesai, dengan riancian uraian tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun | | | | |
|----|---------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | | Sept 2021 | Okt 2021 | Mar 2022 | Agus 2022 | Nov 2022 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | ■ | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | ■ | | |

| | | | | | | | | |
|---|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Perbaikan/ACC Proposal | | | | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | |

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1. Definisi Operasional

a. *Hard Skill*

Hard skill adalah keterampilan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. Kemampuan ini biasanya dinyatakan dalam bentuk kecakapan keterampilan, tetapi juga dapat dinyatakan dalam bentuk ilmu pengetahuan, teknologi, hingga keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang yang ditekuni. *Hard skill* sendiri lebih diarahkan untuk mengembangkan IQ atau *Intelligence Quotient* yang berhubungan dengan bidang yang ditekuninya.

b. *Soft Skill*

Sumber daya umum dalam kompetensi dalam dunia kerja harus diimbangi dengan kemampuan seperti *soft skill*. *Soft skill* merupakan kemampuan non teknis yang muncul secara alami dari seseorang dan sangat penting dimiliki untuk merambah dunia kerja. *Soft skill* biasanya identik dengan kecerdasan emosional (EQ).

c. **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu. Kompetensi tentu sangat erat kaitannya dengan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan lain-lain.

3.3.2. Pengukuran Variabel

Berdasarkan definisi operasional yang dijelaskan diatas untuk setiap variabel terdapat indikator sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Deskripsi | Indikator | Skala |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <i>Hard Skill</i> (X1) | <i>Hard skill</i> adalah penguasaan seseorang di dalam bidang pengetahuan dan teknologi yang bersifat teknis. Nurhidayanti dalam Wahyuni (2016) | 1. Keterampilan Teknis 2. Ilmu Pengetahuan 3. Ilmu Teknologi Nurhidayanti dalam Wahyuni (2016) | Likert |
| <i>Soft Skill</i> (X2) | <i>Soft skill</i> adalah kemampuan pada diri sendiri (intrapersonal skill) dan kemampuan pada orang lain (interpersonal skill). Juariah (2019) | 1. Kemampuan Komunikasi 2. Kerjasama 3. Tanggung Jawab 4. Adaptasi 5. Kejujuran Juariah (2019) | Likert |
| Kompetensi Mahasiswa Akuntansi (Y) | Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman. Rahmaziz Putra Pratomo (2021) | 1. Pengetahuan 2. Pengalaman Rahmaziz Putra Pratomo (2021) | Likert |

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi mewakili jenis dan kriteria yang diidentifikasi oleh peneliti dengan karakteristik dan kepribadian tertentu. Menurut Sugiyono (2019), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam

penelitian ini adalah mahasiswa yang masih aktif sebagai mahasiswa/i pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Fakultas Sosial Sains Program Studi akuntansi Konsentrasi Audit Stambuk 2018 dan 2019 yang berjumlah 152 mahasiswa/i.

Tabel 3.3 Data Mahasiswa

| No. | Stambuk | JUMLAH |
|--------|---------|--------|
| 1 | 2018 | 41 |
| 2 | 2019 | 111 |
| Jumlah | | 152 |

Sumber: Prodi Akuntansi

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari anggota populasi. Menurut Sugiyono (2019) “Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan: n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Nilai kritis (batasan ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi) dengan tingkat kesalahan yang diambil sebesar 10%

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian, maka jumlah sampel yang mewakili populasi dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{152}{1+152(0,1)^2}$$

$$n = \frac{152}{1+1,52}$$

$$n = \frac{152}{2,52}$$

$$n = 60$$

Oleh karena itu, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber aslinya (tidak melalui media perantara). Sumber data penelitian ini berasal dari responden. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan simple random sampling. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, artinya semua responden mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah kumpulan informasi seseorang yang dijadikan responden sebagai sumber informasi untuk menyusun pendapat, keterangan atau bahan yang digunakan untuk penelitian. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015), “Metode Pengumpulan Data adalah data-data yang harus dikumpulkan menyangkut dengan topik penelitian”. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dengan cara menyebarkannya melalui *google form*.

Menurut Sugiyono (2019), “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden”. Kuesioner tersebut diajukan kepada mahasiswa/i Universitas Pembangunan Panca Budi sebagai objek penelitian menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Tanggapan setiap item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

Tabel 3.4 Penilaian Skala Likert

| Keterangan | Penilaian |
|---------------------|------------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2017:93)

3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan, menggambarkan data yang telah dikumpulkan dan menarik kesimpulan secara umum dan menyeluruh. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah *hard skill* (X1), *soft skill* (X2), dan kompetensi mahasiswa akuntansi (Y).

3.6.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah pengujian yang diperlukan untuk penelitian dengan menggunakan kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat di pertanggungjawabkan kebenarannya. Sebelum menganalisis atau mengevaluasi data, data terlebih dahulu diperiksa dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kelayakan serangkaian pertanyaan (kuesioner) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015), “bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Sebaliknya, bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau tidak sah”.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015), realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki

nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Dengan menggunakan rumus tersebut, maka akan didapat suatu gambaran yang akan menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program SPSS.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji statistik untuk mengukur seberapa baik suatu model regresi dianggap. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas data adalah alat yang digunakan untuk menguji apakah pada suatu model regresi pada variabel bebas dan variabel terikat ataupun kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Uji statistik menurun jika variabel tidak terdistribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov One Sample*, dengan syarat data berdistribusi normal jika nilai signifikansinya diatas 0,05. Jika nilai signifikansi hasil uji *Kolmogrov Smirnov One Sample* dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi sebagai alat untuk menguji apakah korelasi antar variabel bebas berlaku dalam model regresi. Pengujian ini dapat ditentukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketentuan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas (V. Wiratna Sujarweni, 2015), yaitu jika VIF yang dihasilkan antara 1-10

maka tidak terjadi multikolinearitas. Tolerance Value $< 0,1$, artinya ada masalah multikolinearitas. Tolerance value $> 0,1$, artinya tidak ada masalah multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji model regresi apakah varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak sama. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas, dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*hard skill* dan *soft skill*) terhadap variabel terikat (kompetensi mahasiswa akuntansi). Analisis regresi linear berganda menentukan apakah hubungan antara dua variabel positif atau negatif dan memprediksi apakah nilai variabel terikat akan meningkat atau menurun. Model persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kompetensi Akuntansi
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi Berganda
- X_1 = *Hard skill*
- X_2 = *Soft skill*
- ϵ = *Error term* atau tingkat kesalahan

3.6.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah prosedur untuk memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis yang awalnya diterima. Tujuan pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji-t) menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak, dilakukan uji-t dengan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *hard skill* terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh secara parsial terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi

- 2) Pengaruh *soft skill* terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh secara parsial terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini dilakukan untuk menunjukkan pengaruh semua variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk melihat apakah hipotesis diterima atau tidak. Dalam penelitian ini uji F statistik digunakan untuk menguji apakah *Hard skill* (X1) dan *Soft skill* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kompetensi Mahasiswa Akuntansi (Y). Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan *hard skill* dan *soft skill* terhadap kompetensi akuntansi.

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh secara simultan *hard skill* dan *soft skill* terhadap kompetensi akuntansi.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria sikap adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F < 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan hubungan atau seberapa besar perubahan suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan pada variabel yang lain. Dengan kata lain, kemampuan variabel independen untuk berkontribusi terhadap variabel dependen. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi dalam variabel. Namun, jika hasilnya mendekati angka 1 berarti

variabel-variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$D = (r_{xy})^2 \cdot 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien Determinasi

R_{xy} = Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa Program Studi Akuntansi, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang beralamat di Jl. Jend. Gatot subroto Km. 4.5 Kota Medan, Sumatera Utara. Telp (061) 30106060, Fax. (061) 8458077 PO. BOX : 1099. Sejarah singkat Universitas Pembangunan Panca Budi, pada tahun 1956 Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Sekolah Tinggi Metafisika berdasarkan Akte Notaris No.97 pada tanggal 27 November 1956 terdaftar di Departemen Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan No. 85/B-SWT/P/64 pada tanggal 13 Juli 1964 untuk Fakultas Hukum dan Filsafat, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Kerohanian dan Metafisika.

Tahun 1961 Sekolah Tinggi Metafisika berubah menjadi Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) kemudian pada tanggal 19 Desember 1961 ditetapkan sebagai tanggal berdirinya Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB). Tahun 1977 berdiri Fakultas Pertanian, dan pada tahun 1978 berdiri Fakultas Arsitektur Pertamanan (Lansekap) terdaftar di Departemen Pendidikan dan Kebudayaan No. 0305/0/1981 pada tanggal 24 Oktober 1981 untuk Fakultas Pertanian dan Lansekap.

Tahun 1985 berdiri Fakultas Teknik dan Fakultas Tarbiyah, berstatus terdaftar berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0114/0/1989 pada tanggal 1 Maret 1989 untuk Fakultas Teknik. Pada

tahun 1998 Fakultas Teknik membuka Program Studi Sistem Komputer untuk jenjang Pendidikan Program Strata 1 dan Program Studi Teknik Komputer untuk jenjang Pendidikan Program Diploma III serta memperoleh status terdaftar di Departemen Pendidikan Nasional No.289/DIKTI/Kep/2000 pada tanggal 23 Agustus 2000.

Saat ini Universitas Pembangunan Panca Budi memiliki 4 Fakultas, salah satunya yaitu Fakultas Sosial Sains yang terdiri dari 5 program studi seperti Ilmu Hukum, Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan, dan D3 Perpajakan. Fakultas Sains dan Teknologi yang terdiri dari 7 program studi seperti Teknik Elektro, Teknik Arsitektur, Sistem Komputer, Teknik Komputer, Peternakan, Agroteknologi, dan Teknologi Informasi. Fakultas Agama dan Humaniora yang terdiri dari 3 program studi seperti Ilmu Filsafat, Pendidikan Agama Islam, dan Pendidikan Islam Anak Usia Dini. Dan yang terakhir Fakultas Pascasarjana yang terdiri dari 6 program studi seperti Magister Hukum, Magister Manajemen, Magister Ekonomi, Magister Hukum Kesehatan, Magister Perencanaan Wilayah & Kota, dan Magister Akuntansi.

Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Universitas Pembangunan Panca Budi dengan tujuan dan maksud untuk mengembangkan pendidikan dan pengajaran secara modern, baik pendidikan umum maupun pendidikan agama islam. Mengembangkan ajaran agama islam berdasarkan Al-Quran dan Hadist. Dan terbinanya insan yang berpengetahuan tinggi baik duniawi maupun ukhrawi dalam suasana lingkungan yang sehat dan lestari.

Universitas Pembangunan Panca Budi memiliki tujuan yang pertama untuk menghasilkan sumber insan yang memiliki kompetensi religius, moral, intelektual, berketerampilan dan profesional. Dan yang kedua untuk menghasilkan sumber insan yang mampu berfikir sistematis, *team building*, peran usaha, terampil berkomunikasi dan mengikuti perkembangan IPTEK. Adapun semboyan UNPAB yaitu beriman, berilmu dan berkarya.

a. Visi dan Misi

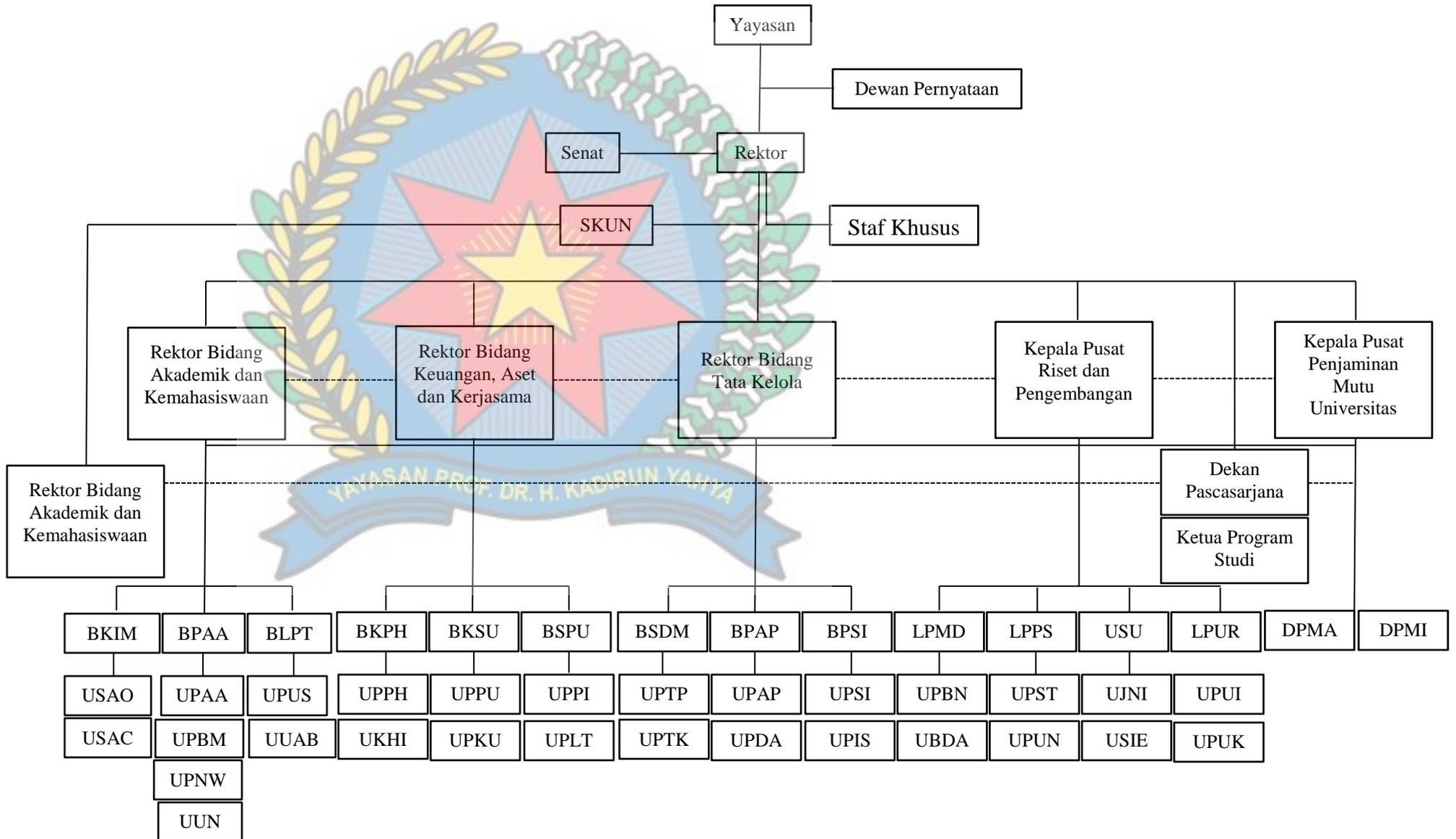
Visi dari Universitas Pembangunan Panca Budi adalah: “Menjadi perguruan tinggi swasta yang terkemuka berbasis religius dalam mengembangkan IPTEK yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat”.

Adapun Misi yang dilaksanakan oleh Universitas Pembangunan Panca Budi sejalan dengan visi tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Melaksanakan pengabdian sesuai dengan piagam panca budi, mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Negara, Nusa, Bangsa dan Dunia.
2. Mengembangkan IPTEK berdasarkan Al-Quran dan Hadist, mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menggali sumber-sumber ilmu yang berfaedah dalam bidang IPTEK dan IMTAQ.
3. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian untuk Bangsa dan Negara Republik Indonesia yang mutunya dapat bersaing secara nasional dan internasional dalam firah pengabdian terhadap Allah SWT.
4. Mendorong fungsi kekhilafahan dalam mewujudkan kebahagiaan manusia dalam dimensi dunia dan akhirat.
5. Melestarikan sumber daya alam dan lingkungan serta kehidupan sesuai dengan syariat islam.

b. Stuktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Universitas Pembangunan Panca Budi



4.1.2. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dari populasi penelitian ini adalah mahasiswa program studi akuntansi stambuk 2018 dan 2019, yang berjumlah 152 mahasiswa/i pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Data yang digunakan dalam penelitian berasal langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berjumlah 60 mahasiswa/i prodi akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berlangsung dari tanggal 08 - 13 Agustus 2022.

Sebelum data setiap variabel dan hasil penelitian disajikan, terlebih dahulu akan disajikan data demografi responden. Data ini mencakup informasi tentang jenis kelamin, usia dan IPK terakhir.

Tabel 4.1 Demografi Responden

| Uraian | | Frekuensi | Persentase % |
|---------------|---------------|-----------|--------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 14 | 23,3% |
| | Perempuan | 46 | 76,7% |
| | Jumlah | 60 | 100% |
| Usia | 20 – 22 tahun | 49 | 81,7% |
| | 23 – 25 tahun | 11 | 18,3% |
| | Jumlah | 60 | 100% |
| IPK Terakhir | 3,00 – 3,50 | 11 | 18,3% |
| | 3,51 – 4,00 | 49 | 81,7% |
| | Jumlah | 60 | 100% |

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih tinggi yaitu sebesar 76,7% dibandingkan jumlah responden laki-laki yang hanya sebesar 23,3%. Selain itu, usia dominan adalah 20-22 tahun yaitu sebesar 81,7%, dan usia 23-25 tahun sebesar 18,3%. Selain itu, IPK terakhir di dominasi pada 3,51-4,00 sebesar 81,7% dan IPK 3,00-3,50 sebesar 18,3%.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga variabel, dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Hard skill* dan *Soft skill*, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kompetensi mahasiswa akuntansi.

Data penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang berupa pernyataan dengan jumlah 30 item. Pernyataan variabel bebas terdiri dari 24 item pernyataan, dan variabel terikat berjumlah 6 item pernyataan. Skala yang digunakan pada variabel dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert, dimana alternatif jawaban yang dimiliki untuk setiap pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-ragu (R)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

4.1.4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan tahap awal yang dilakukan setelah menerima data dari kuesioner. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap total item (skor total), dihitung dengan mengkorelasikan skor item dengan total item menggunakan *software* SPSS. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total item

dihitung dari *corrected item-total correlation* dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil dari perhitungan korelasi tersebut adalah koefisien korelasi, yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas item dan menentukan apakah item tersebut layak untuk digunakan atau tidak. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi $r\text{-hitung}$ lebih besar dibandingkan koefisien $r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas *Hard Skill* (X1)

| Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,634 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,683 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,810 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,519 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,486 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,540 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,820 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,484 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,754 | 0,250 | Valid |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, item-item pertanyaan mengenai *hard skill* memiliki nilai $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$. Maka item-item pertanyaan pada variabel *hard skill* dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas *Soft Skill* (X2)

| Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,462 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,495 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,572 | 0,250 | Valid |

| | | | |
|---------------|-------|-------|-------|
| Pernyataan 4 | 0,372 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,320 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,258 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,630 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,528 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,674 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,529 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 11 | 0,269 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 12 | 0,550 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 13 | 0,678 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 14 | 0,680 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 15 | 0,695 | 0,250 | Valid |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, item-item pernyataan mengenai *soft skill* memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Maka item-item pernyataan pada variabel *soft skill* dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Akuntansi (Y)

| Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,580 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,799 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,655 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,761 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,659 | 0,250 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,642 | 0,250 | Valid |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, item-item pernyataan mengenai kompetensi akuntansi memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Maka item-item pernyataan pada variabel kompetensi akuntansi dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan konsistensi alat ukur, apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten dengan pengukuran berulang. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan

metode Cronbach's Alpha, metode ini dianggap reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas lebih besar dari 0,60. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas data menggunakan *software* SPSS.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha (CA) | N of Item | Batas CA | Keterangan |
|------------------------|-----------------------|-----------|----------|------------|
| <i>Hard skill</i> (X1) | 0,817 | 9 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Soft skill</i> (X2) | 0,799 | 15 | 0,60 | Reliabel |
| Kompetensi Akuntansi | 0,769 | 6 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan variabel *hard skill*, *soft skill*, kompetensi akuntansi memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, sehingga kuesioner dapat menjadi instrument yang digunakan secara berulang.

4.1.5. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah metode mengumpulkan dan menyajikan data untuk memberikan informasi yang berguna. Tujuan dari statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran tentang suatu variabel. Statistik deskriptif dapat diamati dengan menggunakan nilai *mean* dan *standard deviation*. Nilai *mean* adalah nilai rata-rata dari semua responden untuk variabel yang diteliti. Standar deviasi menunjukkan apakah distribusi data apakah cenderung homogen atau heterogen. Sementara itu nilai minimum adalah nilai terendah dari jawaban responden, dan sebaliknya nilai maksimum adalah nilai tertinggi dari jawaban responden. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif dengan menggunakan program SPSS

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | | Std. Deviation | Variance | Skewness | | Kurtosis | |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error |
| Total X1 | 60 | 18 | 27 | 45 | 2171 | 36,18 | ,533 | 4,131 | 17,068 | -,232 | ,309 | -,514 | ,608 |
| Total X2 | 60 | 29 | 45 | 74 | 3780 | 63,00 | ,806 | 6,244 | 38,983 | -,206 | ,309 | -,233 | ,608 |
| Total Y | 60 | 13 | 17 | 30 | 1409 | 23,48 | ,414 | 3,207 | 10,288 | -,281 | ,309 | -,426 | ,608 |
| Valid N (listwise) | 60 | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *hard skill* memiliki nilai range 18, nilai minimum 27, nilai maksimum 45, nilai mean 36,18, standar eror nilai mean 0,533, nilai variance 17,068, nilai standar deviasi 4,131, nilai skewness -0,232, standar eror nilai skewness 0,309, nilai kurtosis -0,514, dan standar eror nilai kurtosis 0,608. *Soft skill* memiliki nilai range 9, nilai minimum 45, nilai maksimum 74, nilai mean 63,00, standar eror nilai mean 0,806, nilai variance 38,983, nilai standar deviasi 6,244, nilai skewness -0,206, standar eror nilai skewness 0,309, nilai kurtosis -0,233, dan standar eror nilai kurtosis 0,608. Kompetensi akuntansi memiliki nilai range 13, nilai minimum 17, nilai maksimum 30, nilai mean 23,48, standar eror nilai mean 0,414, nilai variance 10,288, nilai standar deviasi 3,207, nilai skewness -0,281, standar eror nilai skewness 0,309, nilai kurtosis -0,426, dan standar eror nilai kurtosis 0,608.

Oleh karena itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa N adalah jumlah sampel yaitu mahasiswa/i UNPAB. Nilai range menunjukkan rentangan nilai yang dicapai untuk setiap variabel. Nilai minimum

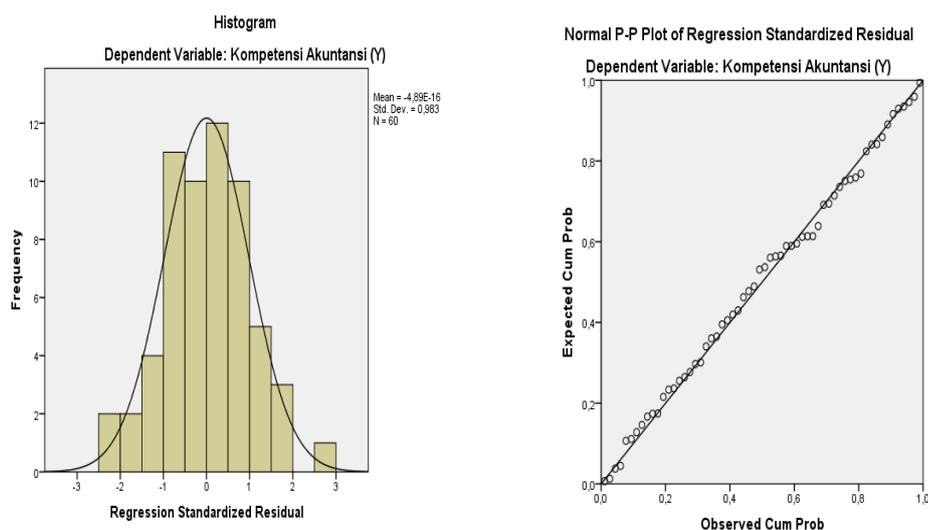
menunjukkan nilai terendah untuk setiap variabel, sedangkan nilai maksimum menunjukkan besarnya nilai tertinggi untuk setiap variabel. Nilai mean menunjukkan besarnya nilai rata-rata untuk setiap variabel, sedangkan standar error nilai mean menunjukkan kesalahan standar data terhadap rata-rata untuk setiap variabel. Nilai standar deviasi menunjukkan besarnya simpangan baku untuk setiap variabel, dan nilai variance menunjukkan besarnya kuadrat simpangan baku untuk setiap variabel.

4.1.6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk memenuhi syarat model regresi bahwa data yang diperoleh memiliki sifat normal. Dalam pengujian ini, data dikatakan terdistribusi normal jika distribusi data yang ada terdistribusi secara merata di seluruh wilayah kurva normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan dua metode. Yang pertama Grafik Histogram dan *Normal Probability Plot*, dan yang kedua Uji Kolmogorov-Smirnov.

Gambar 4.2 Grafik Histogram dan P-Plot SPSS



Berdasarkan grafik Histogram dan P-Plot, dapat disimpulkan bahwa pada grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Begitu pula pada *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0E-7 |
| | Std. Deviation | 1,97801471 |
| | Absolute | ,051 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,051 |
| | Negative | -,048 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,395 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,998 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji kolmogrov-smirnov dengan nilai (Asymp.sig. (2-tailed) 0,998. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal, karena p value > 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas saling berhubungan atau tidak. Karena jumlah variabel bebas dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu, maka perlu dilakukan uji multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan

melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Sebuah model regresi dikatakan bebas jika **nilai tolerance** > **0,10** atau jika **nilai VIF** < **10,00** artinya tidak terjadi multikolinieritas. Di bawah ini adalah tabel hasil yang menunjukkan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| <i>Hard Skill</i> (X1) | 0,595 | 1,682 | Tidak ada multikolinieritas |
| <i>Soft Skill</i> (X2) | 0,595 | 1,682 | Tidak ada multikolinieritas |

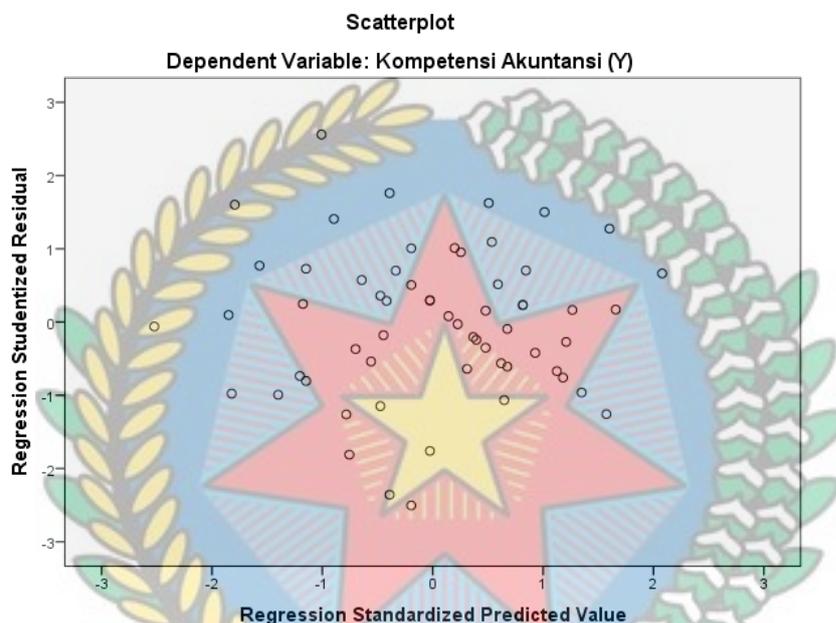
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi diatas 0,1 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ada tidaknya variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah yang seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SRESID) dianggap dapat mendeteksi tanda-tanda heteroskedastisitas. Jika titik-titik tersebut terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka penelitian tersebut tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 dan pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) terhadap Kompetensi Akuntansi (Y).

4.1.7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih, terutama variabel yang memiliki hubungan sebab akibat, dengan tujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini digunakan untuk mempermudah membaca hasil dan interpretasi regresi dalam bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi

konstanta dan koefisien regresi yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS. Perhitungan dengan bantuan program *SPSS Statistic 20. for windows*, sehingga diperoleh hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,722 | 2,772 | | -,982 | ,330 |
| | Hard Skill (X1) | ,354 | ,082 | ,456 | 4,308 | ,000 |
| | Soft Skill (X2) | ,212 | ,054 | ,414 | 3,904 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kompetensi Akuntansi (Y)

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan, maka persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = -2,722 + 0,354 X_1 + 0,212 X_2 + \epsilon$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol, maka nilai kompetensi akuntansi (Y) adalah sebesar -2,722.
- Jika terjadi peningkatan terhadap variabel X_1 yaitu *hard skill* sebesar 1, maka kompetensi akuntansi (Y) akan meningkat sebesar 0,354.
- Jika terjadi peningkatan terhadap variabel X_2 yaitu *soft skill* sebesar 1, maka kompetensi akuntansi (Y) akan meingkat sebesar 0,212.

4.1.8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji koefisien regresi diperoleh dari uji-t yang dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,722 | 2,772 | | -,982 | ,330 |
| | Hard Skill (X1) | ,354 | ,082 | ,456 | 4,308 | ,000 |
| | Soft Skill (X2) | ,212 | ,054 | ,414 | 3,904 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kompetensi Akuntansi (Y)

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai uji-t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Hard skill* terhadap Kompetensi Akuntansi

Hasil uji-t pada tabel diatas diketahui t_{hitung} sebesar $4,308 > t_{tabel}$ sebesar $1,671$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *hard skill* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi akuntansi.

2. Pengaruh *Soft skill* terhadap Kompetensi Akuntansi

Hasil uji-t pada tabel diatas diketahui t_{hitung} sebesar $3,904 > t_{tabel}$ sebesar $1,671$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi akuntansi.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau secara bersama-sama. Dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$, dengan kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) berpengaruh terhadap Kompetensi Akuntansi (Y).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) tidak berpengaruh terhadap Kompetensi Akuntansi (Y).

Dengan demikian, hasil uji F dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 376,143 | 2 | 188,072 | 46,439 | ,000 ^b |
| Residual | 230,840 | 57 | 4,050 | | |
| Total | 606,983 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kompetensi Akuntansi (Y)

b. Predictors: (Constant), Soft Skill (X2), Hard Skill (X1)

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian diatas, diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel} = 46,43 > 3,15$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) terhadap Kompetensi Akuntansi (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) atau R Square menggambarkan seberapa baik variabel independen (X) menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 hingga 1. Komponen-komponen terkait dapat dilihat pada tabel model summary dibawah ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .787 ^a | .620 | .606 | 2,012 |

a. Predictors: (Constant), Soft Skill (X2), Hard Skill (X1)

b. Dependent Variable: Kompetensi Akuntansi (Y)

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 60,6% yang artinya variabel independen (*hard skill* dan *soft skill*) mampu menjelaskan variabel dependen (kompetensi akuntansi) sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik dapat terlihat bahwa variabel independen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh kedua variabel bebas adalah positif artinya semakin positif variabel *hard skill* dan *soft skill* maka semakin tinggi kompetensi yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel *hard skill* dan *soft skill* terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, akan diuraikan sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kompetensi Mahasiswa Akuntansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* (X1) berpengaruh terhadap kompetensi akuntansi. Kesimpulan ini berdasarkan uji-t dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,308 > 1,671$) dan nilai signifikansi 0,000. Artinya mendukung H1 karena nilai signifikansinya $< 0,05$, yang berarti bahwa variabel *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Islami (2012) *hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah serta menganalisis.

Mahasiswa/i UNPAB menjadi subjek penelitian dan menunjukkan hasil bahwa mahasiswa/i yang memiliki *hard skill* lebih tinggi memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki *hard skill* yang rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *hard skill* berpengaruh terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi. Sehingga semakin baik *hard skill* yang dimiliki oleh mahasiswa/i maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimilikinya.

4.2.2. Analisis Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kompetensi Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan hasil penelitian, *soft skill* (X2) terbukti berpengaruh terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi. Kesimpulan ini berdasarkan uji-t

dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,904 > 1,671$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya mendukung H2 karena nilai signifikansinya $< 0,05$, yang berarti bahwa variabel *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Purnami (2013:99) *soft skill* adalah keterampilan dan kecakapan hidup baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar, *soft skill* merupakan gabungan kemampuan secara *intrapersonal* dan kemampuan secara *interpersonal*.

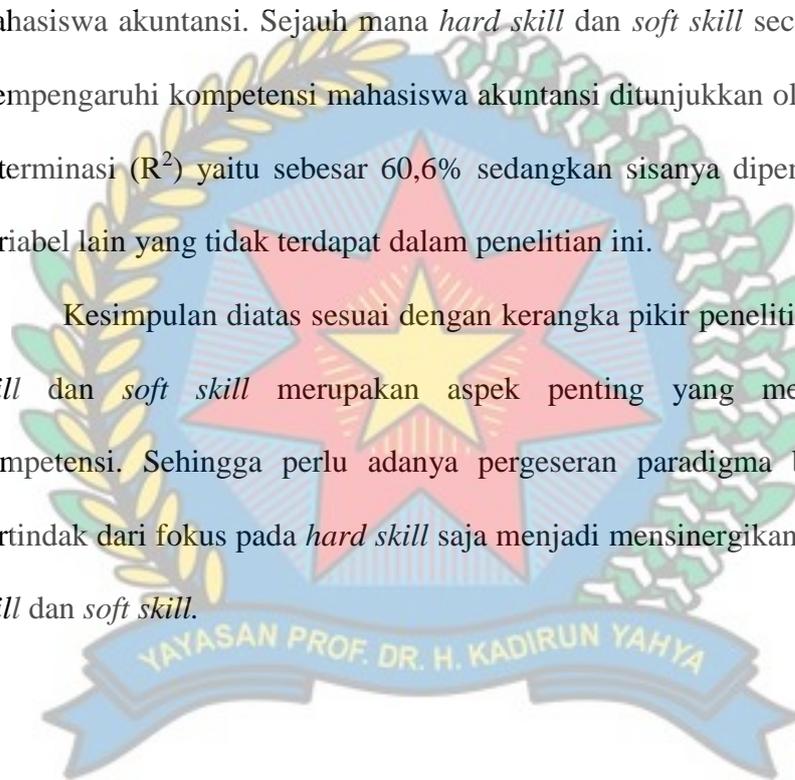
Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa dengan *soft skill* yang baik mampu mengembangkan dan memaksimalkan perilaku *interpersonal* maupun *intrapersonal* terhadap kompetensi yang dimiliki. *Soft skill* mengacu pada keterampilan psikologis dasar yang harus dikuasai oleh para mahasiswa/i untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja nantinya. Oleh karena itu, sangat penting bagi mahasiswa/i UNPAB untuk mengembangkan *soft skill* agar kelak dapat sepenuhnya menunjukkan kompetensinya dengan baik saat memasuki dunia kerja. Sehingga semakin baik *soft skill* yang dimiliki oleh mahasiswa/i maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimilikinya.

4.2.3. Analisis Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kompetensi Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara *hard skill* dan *soft skill* terhadap kompetensi akuntansi. Kesimpulan ini didasarkan pada uji f, menggunakan nilai f_{hitung} yang lebih besar dari f_{tabel}

(46,43 > 3,16). Hal ini membuktikan bahwa *hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi. Se jauh mana *hard skill* dan *soft skill* secara simultan mempengaruhi kompetensi mahasiswa akuntansi ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 60,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kesimpulan diatas sesuai dengan kerangka pikir penelitian ini. *Hard skill* dan *soft skill* merupakan aspek penting yang mempengaruhi kompetensi. Sehingga perlu adanya pergeseran paradigma berfikir dan bertindak dari fokus pada *hard skill* saja menjadi mensinergikan antara *hard skill* dan *soft skill*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 mahasiswa/i Program Studi Akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, dengan beberapa pengujian diantaranya Uji Kualitas Data, Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis. Setelah menyelesaikan pengujian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Hard skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. *Soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. *Hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi mahasiswa akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

1. Diharapkan lebih memperhatikan tentang kemampuan *hard skill* dan *soft skill* mahasiswa, karena *hard skill* dan *soft skill* perlu diajarkan dalam kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan kepribadian. Dengan tertanamnya *hard skill* dan *soft skill* yang baik, akan memberikan dampak positif terhadap kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa/i.

b. Bagi Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

1. Diharapkan kepada seluruh mahasiswa/i untuk aktif mengikuti kegiatan organisasi di lingkungan Universitas karena dapat menambah kualitas *hard skill* maupun *soft skill*.
2. Diharapkan kepada seluruh mahasiswa/i untuk selalu berpartisipasi mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak Universitas untuk meningkatkan *hard skill* dan *soft skill* mahasiswa.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan di dalam penelitian ini.
2. Penelitian selanjutnya juga diharapkan tidak hanya menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner saja, akan tetapi juga menggunakan metode wawancara agar dapat menguatkan hasil dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agus Wibowo dan Hamrin. (2012). *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi Dan Karakter Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chaplin, JP. (2013). *Kamus Lengkap Psikologi, Alih Bahasa*, Kartini Kartono Edisi 1 Cetakan IV, Jakarta: Grafindo Persada
- Emron. Yohny. Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamalik, O. (2016). *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah, B. Uno. (2016). *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Indonesia
- Nasution. (2012). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabet
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook*. Yogyakarta: Media Kom
- Robbins, Stephen P and Judge, terjemaham Benyamin Molan. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Ufuk Timur
- Sudrajat, A. (2017). *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhardjono. (2014). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Widarto. (2011). *Pengembangan Soft Skill Mahasiswa Pendidikan Vokasi Melalui Clop-Work*. Yogyakarta: Paramitra Publishing

Jurnal/Tesis/Skripsi

- Aji, S.N. (2013). Kemampuan *Soft Skill* Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan SMA Negeri Se-Kabupaten Purworejo. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*
- Aly Abdullah. (2017). Pengembangan Pembelajaran Karakter Berbasis *Soft Skills* di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ishraqi*, 1 (1), 40-51

- Budiningsih, I., Soehari, T.D., Marlison. (2020). *Hard Skill VS Soft Skill In The Achievement Of Employees In Jakarta Mass Rapid Transit (MRT) Infrastructure Project. Jurnal Teknologi Pendidikan*, 9 (2), 29-42
- Cahyadi, N.L., Darmasetiawan, N.K. (2017). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6 (2), 1496-1514
- Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap *Self Efficacy* Mahasiswa. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang*, 24 (1), 1-7
- Hamida. (2012). Peningkatan *Soft Skills* Tanggung Jawab Dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri. *Jurnal Pendidikan*, 1 (2)
- Hernawati N, Maemunah M, Kuntorini R.S. (2021). Pengaruh *Hard Skill* Mahasiswa Akuntansi Terhadap Kompetensi Auditor Era Revolusi 4.0. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 22 (1), 109-117
- Irfan, A.M, dkk. (2022). Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0. *Journal Of Vocational Instruction*, 1 (1), 18-26
- Islami, F.A. (2012). Analisis Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. *Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang*
- Juariah. (2019). Pengaruh *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. *Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu*
- Kadek. (2012). Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan *Soft Skills* Dan *Hard Skills* Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 3 (3), 1208-1231
- Kusmaningrum, B, dkk. (2022). Apakah Penerapan Program MBKM Dapat Meningkatkan *Hard Skills* Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4 (3), 3712-3722
- Laga, Y, dkk. (2022). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4 (91), 699-706
- Lendi, L.U. (2016). Upaya Meningkatkan Kemampuan Memahami Operasi Hitung Penjumlahan Dan Pengurangan Bilangan Bulat Melalui Media Kartu Bilangan Pada Siswa Kelas IV. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*
- Marza, A., Wulandari, A., Putri, D.W. (2018). Peran Organisasi Dalam Mengembangkan Kompetensi *Hard Skill* Dan *Soft Skill*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8 (3), 272-285

- Meke, K.D.P., Astro, R.B., Daud, M.H. (2022). Dampak Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4 (1), 675-685
- Muhmin, A.H. (2018). Pentingnya Pengembangan *Soft Skills* Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Forum Ilmiah*, 15 (2), 330-338
- Nuryana, I., Triwahyudianto. (2015). Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Siswa Prakerin SMK Modern AL-RIFA'IE. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 3 (2), 40-48
- Pratomo, R.P. (2021). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Religiusitas Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*
- Purnami. (2013). Implementasi Metode *Experiential Learning* Dalam Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen Dan Bisnis. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 13 (1), 98-104
- Putri, T.R.S., Harto, P. (2012). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dan Akuntan Pendidik Terhadap Kompetensi Yang Dibutuhkan Lulusan Akuntansi. *Journal Of Accounting*. 1 (1), 1-6
- Rahmawanti, M.R., Nurzaelani, M.M. (2021). Dampak Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Bagi Peningkatan *Soft Skills* Dan *Hard Skills* Mahasiswa. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 7 (1), 37-47
- Rasid Zulkifli. (2018). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal: EMBA*. 6 (2)
- Silvayana, L., Pramadewi, A. (2014). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia Cabang I Pekanbaru. *Jurnal Jom Fekon*, 1 (2), 1-15
- Suarjana, A.G.M., Wahyuni, L.M., Putra, I.K.M. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi *Hard Skill*, *Soft Skill* Lulusan Akuntansi. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 18 (2), 125-137
- Suhartono, E., Machmuddah, Z. (2020). Kontribusi Intrapersonal *Skills* Dan Interpersonal *Skills* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12 (1), 38-46
- Sungadi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pustakawan. *Journal Of Library and Information Science*, 2 (1), 71-118
- Sunita. Muin, A.N. Ilyas, I.F. (2019). Peran *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kompetensi. *Journal MACAKKA*, 1 (1), 42-48
- Wahyuni. (2016). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*

Wakhyudi. (2014). Kesiapan Sarjana Akuntansi Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). *Karya Tulis Ilmiah*

Wirianata, H. (2017). Kompetensi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Dunia Kerja Era Masyarakat Ekonomi Asean (Mea). *Jurnal Ekonomi*, 22 (3), 448-465

Wisastra, P.I.Y. Sagala, E.J. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Len Industri (Persero) Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10 (2), 98-109

Yulianto Amzar. (2015). Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap peningkatan *Soft Skills* Dan Prestasi Belajar Siswa Kelas XI. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*

Website:

Blog.skillacademy.com. 18 Maret 2022. Mengenal Perbedaan *Hard Skill* dan *Soft Skill*. Diakses pada 19 Oktober 2021, dari <https://blog.skillacademy.com/mengenal-perbedaan-hard-skill-dan-soft-skill>

Bps.go.id. 2018. Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan. Diakses pada 19 Oktober 2021, dari <https://www.bps.go.id/indicator/6/1179/2/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>

Kampusmerdeka.kemdikbud.go.id. 2020. Tujuan Kampus Merdeka. Diakses pada 14 April 2022, dari <https://kampusmerdeka.kemdikbud.go.id/web/about/tujuan>

Linovhr.com. 10 Juli 2022. Pengertian Kompetensi. Diakses pada 12 Agustus 2022, dari <https://www.linovhr.com/kompetensi/>

Pancabudi.ac.id. Sejarah Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses pada 20 April 2022, dari <https://www.pancabudi.ac.id/pages/pagesdetail/sejarah-singkat-universitas-pembangunan-panca-budi>

Pancabudi.ac.id. Visi, Misi, dan Tujuan Universitas Pembangunan Panca Budi. Diakses pada 20 April 2022, dari <https://www.pancabudi.ac.id/pages/pagesdetail/visi-misi-tujuan-dan-nilai-dasar-universitas-pembangunan-panca-budi>

Quipper.com. 1 September 2020. Macam-Macam Jurusan Kuliah Anti Nganggur, Dijamin Masa Depan Cerah. Diakses pada 19 Oktober 2021, dari <https://www.quipper.com/id/blog/quipper-campus/campus-life/n-jurusan-kuliah-anti-nganggur/>

Uhamka.ac.id. 13 Agustus 2021. Pentingnya Mengembangkan *Soft Skill* dan *Hard Skill* Bagi Mahasiswa. Diakses pada 21 Oktober 2022, dari <https://fkip.uhamka.ac.id/gallery-kegiatan/pentingnya-mengembangkan-soft-skill-dan-hard-skill-bagi-mahasiswa/>

Wikielektronika.com. 27 Juli 2022. T Tabel. Diakses pada 5 Agustus 2022, dari <https://wikielektronika.com/tabel-t-statistika/>

Wikielektronika.com. 28 Juli 2022. R Tabel. Diakses pada 5 Agustus 2022, dari <https://wikielektronika.com/r-tabel-uji-validitas/2/>

Wikielektronika.com. 4 Agustus 2022. F Tabel. Diakses pada 7 Agustus 2022, dari <https://wikielektronika.com/f-tabel/2/>

