



Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi *Hard skill*, *Soft Skill* Lulusan Akuntansi

Anak Agung Gde Mantra Suarjana¹, Luh Mei Wahyuni², I Komang Mahayana Putra³

^{1,2}Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bali, Indonesia

³Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali, Indonesia

¹agungsuarjana@gmail.com

Abstract. The role of *hard skill* and *soft skill* competence in supporting performance is very important. These two competencies complement each other, therefore this study aims to: (1) Analyze the effect of *hard skill* competencies on student performance. (2) Analyzing the influence of *soft skill* competence on student performance. (3) Analyzing the effect of *hard skill* and *soft skill* competence simultaneously on student performance. (4) Analyzing the integration of *hard skills* and *soft skills* competencies to improve student performance. Data was collected by using a questionnaire technique. Student samples were taken by purposive sampling with certain conditions with industry participants. The data analysis technique used is quantitative analysis technique (multiple linear regression) and qualitative analysis. The results of data analysis with a significance of 0.05 indicate that *hard skill* competence has a positive and significant effect on student performance. *Soft skill* competence has a positive and significant effect on student performance. *Hard skill* and *soft skill* competence simultaneously have a positive and significant effect on student performance. The industry's perception of the competence of *hard skills*, *soft skills* and student performance is very good. To support the performance of D4 Managerial Accounting students, it is necessary to integrate *hard skill* and *soft skill* competencies so that they complement each other to suit the needs of today's industry.

Keywords: *competence, hard skills, soft skills, performance*

Abstrak. Peranan kompetensi *hard skill* dan *soft skill* dalam menunjang kinerja amat penting. Kedua kompetensi ini saling melengkapi, karena itu penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh kompetensi *hard skill* terhadap kinerja mahasiswa, (2) Menganalisis pengaruh kompetensi *soft skill* terhadap kinerja mahasiswa. (3) Menganalisis pengaruh kompetensi *hard skill* dan *soft skill* secara simultan terhadap kinerja mahasiswa. (4) Menganalisis integrasi kompetensi *hard skill* dan *soft skill* untuk meningkatkan kinerja mahasiswa. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Sampel mahasiswa diambil secara *purposive sampling* dengan syarat tertentu dengan partisipan dari industri. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif (regresi linear berganda) dan analisis kualitatif. Hasil analisis data dengan signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa kompetensi *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Kompetensi *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Kompetensi *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Persepsi industri tentang kompetensi *hard skill*, *soft skill* dan kinerja mahasiswa sangat baik. Untuk menunjang kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial, maka diperlukan integrasi antara kompetensi *hard skill* dan *soft skill* sehingga saling melengkapi agar sesuai dengan kebutuhan industri dewasa ini.

Kata Kunci: *kompetensi, hard skill, soft skill, kinerja*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan peranannya sangat penting dalam menghasilkan sumberdaya manusia dalam jumlah dan kualitas yang memadai sebagai pendukung utama dalam pembangunan. Persaingan yang semakin ketat antar program studi, perlu menyiapkan mahasiswa untuk siap kerja, memiliki moral yang baik, intelegensia yang tinggi harus terus untuk ditingkatkan. Perguruan tinggi menjadi sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengguna lulusan perguruan tinggi tentu berharap tenaga kerjanya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Era industri 4.0 menuntut pengelola pendidikan untuk mencetak SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai. Kompetensi ini terkait dengan kompetensi *hard skill* maupun *soft skill*. Kompetensi *hard skill* memang penting dalam sebuah pekerjaan. Agar pekerjaan berjalan dengan baik, maka harus ditunjang juga dengan kompetensi *soft skill* yang baik agar ada peningkatan prestasi kerja. Dengan memiliki kompetensi *soft skill* yang dapat diandalkan, kinerja akan terus menanjak mencapai tingkat yang lebih tinggi.

Dengan memerhatikan pentingnya kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang perkembangan kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja karena kedua hal ini adalah komplementer. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan kompetensi *hard skill* dan *soft skill* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang professional sebagai lulusan Perguruan Tinggi yang akan menghadapi dunia kerja. Permasalahan yang sering kali mengemuka adalah terkadang muncul adanya kesenjangan antara yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang muncul di lapangan kerja. Oleh karena itu, lulusan terus diperkaya dengan keahlian lain di luar akademik yang akan sangat membantu mahasiswa ketika mencari pekerjaan. Kenyataan menunjukkan bahwa pendidikan yang berorientasi pada kompetensi *hard skill* saja belum membuahkan hasil yang memuaskan mengingat aspek kompetensi *soft skill* juga penting, artinya perlu perpaduan antara aspek kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill*. Keberhasilan suatu pembelajaran tentu tidak hanya pada tercapainya tujuan pembelajaran pada aspek kompetensi *hard skill* saja, akan tetapi juga mencakup kompetensi *soft skill* yang saling menunjang dan saling melengkapi untuk menunjang kinerja pada dunia kerja.

Peningkatan kompetensi mahasiswa sebagai sumber daya manusia menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional dalam melaksanakan tugas-tugas nyata di dunia kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja seperti kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Di sisi lain tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang (Stepanus, 2014). Faktor lain yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kompetensi *hard skill* dan *soft skill* karyawan.

Kompetensi lulusan perguruan tinggi yang dibutuhkan oleh dunia industri adalah lulusan yang memiliki kecakapan hidup (*life skill*) meliputi kompetensi *hard skill* dan *soft skill*. Kompetensi *hard skill* karyawan adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki karyawan (Islami, 2012). Rahayu (2011) menemukan bahwa kompetensi *hard skill* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Neff & Citrin (1999) mengungkapkan hal berbeda bahwa keterampilan teknik (*hard skill*) tidak berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Pada dasarnya kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan bermuara pada komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas organisasi sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat

kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Kenyataannya di lapangan sering terdapat kesenjangan antara kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, perlu perubahan orientasi mutu lulusan perguruan tinggi yang selama ini hanya berorientasi pada kompetensi *hard skill*, perlu dimasukkan juga unsur pengembangan kompetensi *soft skill* yang diperlukan dunia usaha atau dunia industri. Nuryana dan Triwahyudiyanto (2016) menemukan bahwa kompetensi *soft skill* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hal berbeda ditemukan Wahyuni (2016) yang menjelaskan bahwa kompetensi *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ibrahim et al. (2017) mengungkapkan bahwa kemampuan *soft skill* sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Setiani dan Rasto (2016) menyatakan bahwa *soft skill* dapat ditingkatkan melalui peningkatan proses pembelajaran. *Soft skill* merupakan kualitas diri seseorang dan kemampuan berkomunikasi berperan penting dalam kesuksesan mereka di dunia kerja.

Masalah ini menarik untuk diangkat seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (*hard skill*) saja, namun juga kemampuan intrapersonal dan interpersonal (*soft skill*). Kompetensi *soft skill* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan dan instansi kini juga menginginkan sumber daya manusia yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan (Purnami, 2013).

Hendarman dan Tjakraatmadja (2012) menyatakan bahwa selain *soft skill*, kemampuan teknis (*hard skill*) salah satu di antaranya harus dikuasai mutlak oleh karyawan sebagai bentuk keunggulan kompetitif. Di satu sisi kombinasi kompetensi *hard skill* dan *soft skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, di sisi lain masih ada kesenjangan hasil penelitian tentang *hard skill* dan *soft skill*. Peranan *hard skill* maupun *soft skill* begitu penting terkait kinerja serta integrasi keduanya masih jarang ditemukan dalam penelitian-penelitian empiris, sehingga hal ini relevan dan sangat urgent untuk diteliti, sehingga tujuan penelitian ini mencakup: (1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi *hard skill* terhadap kinerja mahasiswa, (2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi *soft skill* terhadap kinerja mahasiswa, (3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi *hard skill* dan *soft skill* secara simultan terhadap kinerja mahasiswa. (4) Untuk menganalisis integrasi kompetensi *hard skill* dan *soft skill* agar mampu menunjang kinerja mahasiswa.

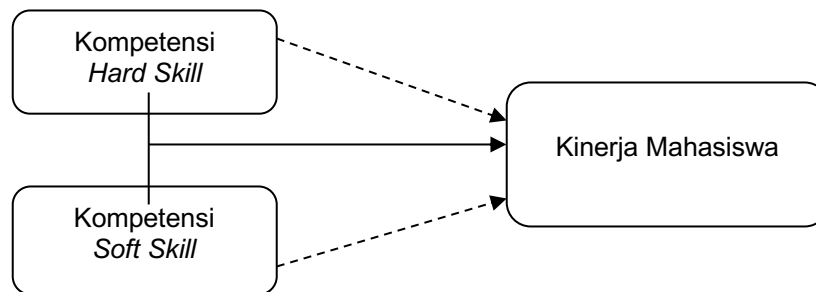
Hard skill atau *hard competency* merupakan kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi *hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Kompetensi *hard skill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu (Sinarwati, 2012). Syawal (2009: 4) menjelaskan kompetensi *hard skill* lebih berorientasi mengembangkan *intelligence quotient* (IQ). Kompetensi *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya. Adapun indikator-indikator kompetensi *hard skill* adalah ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan teknis, dan keterampilan akademis (Syawal, 2009: 34). Kompetensi *hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang (Islami, 2012).

Soft skill atau *soft competency* merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Konsep

tentang kompetensi *soft skill* pada dasarnya bagian dari pengembangan konsep yang dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Dewasa ini kompetensi *soft skill* merupakan hal yang penting karena perusahaan tak hanya memerlukan sumber daya manusia yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, melainkan kompetensi *soft skill*. Perusahaan dan instansi kini juga menginginkan tenaga kerja atau karyawan yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan (Purnami, 2013: 97). Elfindri dkk. (2011: 67) menjelaskan dengan kompetensi *soft skill* seseorang akan memiliki keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spiritual.

Sumihardjo (2008: 8) memberikan penjelasan tentang istilah daya saing, daya saing dapat bermakna kekuatan untuk berusaha menjadi unggul dalam hal tertentu yang dilakukan seseorang atau kelompok atau institusi tertentu untuk menunjang kinerja. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kekuatan, kemampuan dari calon lulusan dalam menguasai dan melaksanakan pekerjaan di tempat kerja, artinya kinerja calon lulusan ukurannya dapat dilihat dari proses pelaksanaan pekerjaan atau kinerja mahasiswa dalam melakukan pekerjaan selama mengikuti Praktik Kerja Lapangan. Mangkunegara (2011: 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator kinerja pegawai adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi, dan keterampilan interpersonal (Mangkunegara, 2011: 78). Hasibuan (2019: 34), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Agar penelitian menjadi lebih jelas, maka kerangka konseptual hubungan antara variabel kompetensi *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja mahasiswa dijelaskan melalui gambar berikut, di mana garis ----- pengaruh parsial, ——— pengaruh simultan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Wahyuni (2016) menemukan bahwa kompetensi *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nuryan & Triwahyudiyanto (2016) menyatakan kompetensi *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Siahaan & Sihombing (2017) menjelaskan bahwa kompetensi *hard skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Islami (2012) menemukan bahwa kompetensi *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan. Dengan mengacu pada kerangka konseptual Gambar 1 dan uraian penelitian empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kompetensi *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali.

Rasid (2018) menemukan bahwa kompetensi *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Rokhayati, Kambara, dan Ibrahim (2017) membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri. Islami (2012) menemukan bahwa kompetensi *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan. Mengacu pada kerangka konseptual Gambar 1 dan uraian penelitian empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kompetensi *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali.

Muspah, et al (2021) hasil penelitian yang didapat membuktikan bahwa secara simultan *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Muslimat (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Soetrisno dan Gilang (2018) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Wahyuni (2016) menyatakan bahwa kompetensi *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Siahaan & Sihombing (2017) menemukan bahwa kompetensi *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Islami (2012) membuktikan bahwa kompetensi *hard skill*, *soft skill* dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga penjualan. Mengacu pada kerangka konseptual Gambar 1 dan uraian penelitian empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kompetensi *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali.

METODE PENELITIAN

Sumber data penelitian ini adalah data primer. Sampel yang diambil merupakan sampel mahasiswa yang melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada berbagai industri di Bali. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dengan syarat: 1) Mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial adalah mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengikuti Praktik Kerja Lapangan. 2) Mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial adalah mahasiswa yang benar-benar dapat mengaplikasikan ilmu akuntansinya, ditempatkan pada bagian akuntansi.

Variabel kompetensi *hard skill* dengan indikator variabel: kemampuan, pemahaman bidang akuntansi; penalaran; kemampuan teknis dan aplikasi perangkat lunak disusun dengan 9 pertanyaan. Variabel kompetensi *soft skill* dengan indikator variabel: disiplin, tanggung jawab; inisiatif; motivasi; komunikasi; kerjasama dan kerja mandiri disusun dengan 9 pertanyaan. Variabel kinerja mahasiswa dengan indikator variabel: kualitas kerja; kuantitas kerja; pemahaman petunjuk kerja; ketepatan waktu kerja; pelaksanaan kerjasama tim; adaptasi dalam kerja; disiplin kerja; komunikasi disusun dengan 18 pertanyaan.

Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan pendapat Tabachnick dan Fidell dalam Pallant (2017) di mana sampel yang untuk uji regresi adalah: $n > 50 + 8m$. Di mana n = jumlah sampel, m = jumlah variabel bebas. Dengan rumus ini, sampelnya adalah > 64 sampel. Fraenkel dan Wallen dalam Aritonang (2010: 106) menyatakan untuk penelitian deskriptif, sampel 100 subjek tergolong mendasar. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diambil 100 mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial sebagai sampel/responden penelitian

Instrumen pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas kuesioner berdasarkan uji korelasi Pearson Product Moment, jika hasil korelasi dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,30$ maka instrumen dinyatakan valid (Ghozali, 2012). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini berdasarkan uji Cronbach Alpha, dengan ketentuan, jika nilai Alpha $> 0,70$ dikatakan reliabel (Ghozali, 2012). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif.

Analisis deskriptif kuantitatif, untuk menganalisis integrasi kompetensi *hard skill*, *soft skill* untuk menunjang kinerja mahasiswa, dengan prosedur pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan simpulan. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja mahasiswa, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda, dengan rumus: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Di mana: Y = Kinerja mahasiswa; X1 = Kompetensi *hard skill*; X2 = Kompetensi *soft skill*; β_0 = Konstanta; β_1 , β_2 , = Koefisien regresi; e = error. Asumsi klasik diperlukan untuk menguji model regresi berganda. Uji asumsi klasik meliputi: Uji normalitas data, uji homoskedastisitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Normalitas data diuji dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Homoskedastisitas data dengan Uji Rho Spearman. Linearitas data digunakan uji Lack of fit test. Sedangkan uji multikolinearitas dengan memerhatikan hasil Tolerance atau VIF. Analisis data ini dibantu dengan aplikasi analisis multi variate program IBM SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Cara penyajian pada bagian ini dapat dilakukan: 1) pembahasan terpisah dari hasil atau 2) pembahasan menyatu dengan penyajian hasil. Hasil yang dimaksud adalah rangkuman hasil-hasil analisis data, bukan hasil penelitian dalam bentuk data mentah. Hasil analisis data dari *software* pengolah data statistik, disajikan dengan mengetik ulang dalam tabel yang disesuaikan dengan kebutuhan, *bukan dengan cara meng-copy output hasil analisis*. Contoh penyajian data dalam bentuk tabel seperti Tabel 1.

Pertama-tama akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas. Variabel Kompetensi *Hard skill* dengan 9 pertanyaan, hasil validitas butir pertanyaan variabel kompetensi *hard skill* yaitu: X1.1 = 0,862; X1.2 = 0,820; X1.3 = 0,876; X1.4 = 0,703; X1.5 = 0,679; X1.6 = 0,793; X1.7 = 0,793; X1.8 = 0,795; X1.9 = 0,728. Semua butir pertanyaan variabel kompetensi *hard skill* > 0,30 berarti semuanya valid. Variabel Kompetensi *Soft Skill* dengan 9 pertanyaan, hasil butir pertanyaan variabel kompetensi *soft skill* yaitu: X2.1 = 0,322; X2.2 = 0,617; X2.3 = 0,855; X2.4 = 0,708; X2.5 = 0,832; X2.6 = 0,695; X2.7 = 0,812; X2.8 = 0,821; X2.9 = 0,710. Semua butir pertanyaan variabel kompetensi *soft skill* > 0,30 berarti semuanya valid. Variabel Kinerja mahasiswa dengan 18 pertanyaan, hasil butir pertanyaan variabel Kinerja mahasiswa yaitu: Y1.1 = 0,633; Y1.2 = 0,607; Y1.3 = 0,708; Y1.4 = 0,652; Y1.5 = 0,740; Y1.6 = 0,726; Y1.7 = 0,610; Y1.8 = 0,589; Y1.9 = 0,711; Y1.10 = 0,597; Y1.11 = 0,582; Y1.12 = 0,755; Y1.13 = 0,770; Y1.14 = 0,850; Y1.15 = 0,554; Y1.16 = 0,770; Y1.17 = 0,581; Y1.18 = 0,615. Semua butir pertanyaan variabel kinerja mahasiswa > 0,30 berarti semuanya valid.

Sedangkan reliabilitas variabel kompetensi *hard skill* dengan N of Items 9, Cronbach's Alpha adalah 0,920; reabilitas kompetensi *soft skill* dengan N of Items 9 Cronbach's Alpha adalah 0,876; reabilitas kinerja mahasiswa dengan N of Items 18 Cronbach's Alpha adalah 0,924. Semua variabel kompetensi *hard skill*; *soft skill* dan kinerja mahasiswa Cronbach's Alpha > 0,70 berarti semua variabel adalah reliabel.

Hasil uji asumsi klasik akan dijelaskan pada uraian berikut ini. Hasil uji linearitas dengan uji Lack of fit test diperoleh hasil hubungan antara kompetensi *hard skill* dengan daya saing, Deviation from Linearity dengan Sig. 0,074. Hubungan antara kompetensi *soft skill* dengan dengan daya saing, Deviation from Linearity Sig. 0,345. Jadi, kedua Deviation from Linearity variabel tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti hubungan antar variabel kompetensi *hard skill* dengan daya saing maupun hubungan antara variabel kompetensi *soft skill* dengan daya saing bersifat linear. Uji normalitas data dilakukan berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas data dengan memerhatikan Asymp. Sig. (2-tailed). Asymp. Sig. (2-tailed) kompetensi *hard skill* (0,107); kompetensi *soft skill* (0,101); dan daya saing (0,101). Asymp. Sig. (2-tailed) semua variabel lebih besar dari 0,05. Dari uraian itu berarti semua variabel tersebut berdistribusi normal. Uji *Homoskedastisitas* dilakukan dengan menggunakan Uji *Rho Spearman*, diperoleh hasil Sig. (2-tailed) kompetensi

hard skill (0,614), kompetensi *soft skill* (0,525) semuanya $> 0,05$ yang berarti homoskedastisitas terpenuhi. Uji multikolinearitas menunjukkan hasil yaitu Tolerance *hard skill* (0,418); *soft skill* (0,418) lebih besar dari 0,10. Sedangkan VIF kompetensi *hard skill* (2,392); dan kompetensi *soft skill* (2,2492) < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Dari uji asumsi klasik ternyata semua memenuhi persyaratan regresi berganda. Oleh karenanya, model regresi linear berganda memenuhi prasyarat uji asumsi klasik, maka model regresi berganda ini layak digunakan untuk melakukan prediksi.

Analisis Pengaruh Kompetensi *Hard skill* terhadap Kinerja Mahasiswa

Kompetensi *hard skill* akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja mahasiswa. Hipotesis yang diajukan adalah: **(H1)** Kompetensi *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial. Uraian Hasil Uji t seperti Tabel 1 untuk menganalisis pengaruh kompetensi *hard skill* terhadap kinerja mahasiswa.

Tabel 1. Coefficients^a Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.549	4.182		2.283	.025
Kompetensi <i>Hard skill</i>	.761	.165	.377	4.602	.000
Kompetensi <i>Soft skill</i>	.960	.149	.529	6.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja mahasiswa

Berdasarkan Tabel 1 Coefficients Hasil Uji t, untuk kompetensi *hard skill* dapat diketahui bahwa $t = 4,602$ dengan *Sig. t* adalah 0,000. Hasil *Sig. t* = 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti koefisien kompetensi *hard skill* adalah signifikan. Hal ini berarti kompetensi *hard skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Koefisien tersebut positif, maka dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi *hard skill* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika kompetensi *hard skill* semakin meningkat, maka kinerja mahasiswa semakin meningkat.

(H1): Kompetensi *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali terbukti atau dapat diterima. Dengan demikian, kompetensi *hard skill* yang dimiliki mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial memengaruhi kinerja mahasiswa saat melakukan pekerjaan yang terkait langsung dengan bidang akuntansi. Dengan demikian, betapa pentingnya unsur kompetensi *hard skill* mahasiswa saat melaksanakan pekerjaan nyata, sehingga akan berdampak pada daya saing lulusan pada masa yang akan datang.

Analisis Pengaruh Kompetensi *Soft Skill* terhadap Kinerja Mahasiswa

Variabel kompetensi *soft skill* akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja mahasiswa. Hipotesis yang diajukan adalah: **(H2)** Kompetensi *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali. Hasil Uji t seperti Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 Coefficients Hasil Uji t, untuk kompetensi *soft skill* dapat diketahui bahwa $t = 6,459$ dengan *Sig. t* adalah 0,000. Hasil *Sig. t* = 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti koefisien kompetensi *soft skill* adalah signifikan. Hal ini berarti kompetensi *soft skill*

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Koefisien tersebut positif, maka dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi *soft skill* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika kompetensi *soft skill* semakin meningkat, maka kinerja mahasiswa semakin meningkat.

(H2): Kompetensi *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali terbukti atau dapat diterima. Kompetensi *soft skill* yang dimiliki mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial mempengaruhi kinerja mahasiswa saat melakukan pekerjaan yang terkait langsung dengan bidang akuntansi. Oleh karenanya, betapa pentingnya unsur kompetensi *soft skill* mahasiswa saat melaksanakan pekerjaan nyata, sehingga akan berdampak pada daya saing lulusan pada masa yang akan datang.

Analisis Pengaruh Kompetensi *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara Simultan terhadap Kinerja Mahasiswa

Kompetensi *hard skill* dan *soft skill* akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja mahasiswa. Hipotesis yang diajukan adalah: **(H3)** Kompetensi *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali. Hasil Uji F seperti ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. ANOVA^a atau Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3375.820	2	1687.910	129.447	.000 ^b
	Residual	1264.820	97	13.039		
	Total	4640.640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Mahasiswa

b. Predictors: (Constant), Kompetensi *Soft skill*, Kompetensi *Hard Skill*

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Anova atau Hasil Uji F, dapat diketahui bahwa $F = 129,447$ dengan *Sig. F* adalah 0,000. Hasil *Sig. F* = 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti koefisien kompetensi *hard skill* dan *soft skill* adalah signifikan. Hal ini berarti kompetensi *hard skill* dan *soft skill* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Hasil *hard skill* dan *soft skill* secara simultan/secara bersamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa dengan memperhatikan koefisien masing-masing variabel yang bersifat positif. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* secara bersamaan semakin meningkat, maka kinerja mahasiswa akan semakin meningkat pula.

(H3): Kompetensi *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali terbukti atau dapat diterima. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi *hard skill* maupun *soft skill* mahasiswa harus didorong/dipacu secara bersamaan agar kinerja mahasiswa lulusan D4 Akuntansi Manajerial semakin baik/semakin meningkat ditengah-tengah persaingan lulusan memperebutkan peluang kerja. Peningkatan kompetensi *hard skill* dapat dilakukan melalui proses pembelajaran, sedangkan peningkatan kompetensi *soft skill* dapat dilakukan berbagai cara meliputi pemberian tugas tertentu yang mampu menunjang kompetensi *soft skill*, mahasiswa aktif mengikuti kegiatan mahasiswa, mengikuti kegiatan-kegiatan seminar dan sebagainya serta menanamkan kesadaran pada mahasiswa agar selalu mengasah kompetensi *soft skill*. Sedangkan hasil korelasi berganda atau kontribusi variabel *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja mahasiswa ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Model Summary atau Hasil Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.722	3.611

a. Predictors: (Constant), Kompetensi *Soft skill*, Kompetensi *Hard Skill*

Sedangkan hasil korelasi antara kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* terhadap kinerja mahasiswa sebesar 0,85. Hasil ini termasuk kategori sangat kuat dengan kontribusi kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* sebesar 72,2% dan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan hasil kategori sangat kuat dan kontribusi yang tinggi memberikan indikasi bahwa kombinasi/integrasi kompetensi *hard skill* dengan *soft skill* menjadi keharusan untuk menyiapkan lulusan agar mampu berdaya saing tinggi dengan perguruan tinggi lainnya yang menghasilkan lulusan yang sama dengan kinerja mahasiswa yang dapat diandalkan. Dengan memperhatikan kebutuhan industri akan kompetensi lulusan, maka integrasi kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* menjadi hal yang sangat penting untuk dianalisis secara kualitatif.

Analisis Integrasi Kompetensi *Hard Skill* dan *Soft Skill* untuk Menunjang Kinerja Mahasiswa

Berpijak dari hasil penelitian secara kuantitatif yang menunjukkan bahwa kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa, maka dilanjutkan dengan analisis kualitatif Mahasiswa harus mempersiapkan dirinya untuk bersaing sebelum dan setelah dinyatakan lulus dalam mendapatkan pekerjaan. Mengembangkan kompetensi *hard skill* adalah jawaban utama di dalam keberhasilan untuk mendapatkan pekerjaan. Namun demikian, tidaklah cukup hanya mengandalkan kompetensi *hard skill* saja, tetapi harus diimbangi dengan kompetensi *soft skill* dalam menghadapi berbagai tantangan saat mendapatkan/melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, fokus analisis terkait dengan kompetensi *hard skill*, *soft skill* dan kinerja mahasiswa secara kualitatif akan dibahas. Variabel kompetensi *hard skill* ada 9 pertanyaan 1) pemahaman akuntansi dalam menjalankan pekerjaan, 2) Penerapkan pekerjaan bidang akuntansi untuk kelancaran tugas/pekerjaan, 3) Penalaran untuk melaksanakan tugas bidang akuntansi, 4) Penguasaan ilmu pengetahuan bidang akuntansi untuk memudahkan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, 5) Pengaplikasian ilmu pengetahuan akuntansi saat melaksanakan tugas/pekerjaan, 6) Kemampuan teknis secara umum menyelesaikan pekerjaan bidang akuntansi sehingga pekerjaan berjalan lancar, 7) Penyelesaian pekerjaan bidang akuntansi sesuai dengan teknis yang ditetapkan perusahaan, 8) Adaptasi dengan tugas/pekerjaan lingkup bidang akuntansi sesuai dengan tugas/pekerjaan yang dilaksanakan, 9) Pengoperasian perangkat lunak untuk tugas/pekerjaan dalam lingkup bidang akuntansi. Dari 100 sampel mahasiswa yang PKL pada industri, industri menjawab pertanyaan 1 dengan jumlah bobot 429; pertanyaan 2 dengan jumlah bobot 417; pertanyaan 3 dengan jumlah bobot 417; pertanyaan 4 dengan jumlah bobot 413; pertanyaan 5 dengan jumlah bobot 415; pertanyaan 6 dengan jumlah bobot 409; pertanyaan 7 dengan jumlah bobot 421; pertanyaan 8 dengan jumlah bobot 440; dan pertanyaan 9 dengan jumlah bobot 428. Total jawaban kompetensi *hard skill* dengan jumlah bobot 3789. Standar penilaian untuk kompetensi *hard skill*, *soft skill* dan kinerja mahasiswa adalah sangat baik 80-100; baik 70-79; cukup 60-69; kurang 50-59 dan sangat kurang 40-49. Total jawaban industri dengan jumlah bobot 3789. Jumlah bobot score idealnya adalah $5 \times 9 \times 100 = 4.500$. Penilaian industri terhadap kompetensi *hard skill* = $(3789 : 4500) \times 100\% = 84,2\%$. Penilaian dengan standar nilai angka berarti 84,2. Penilaian ini termasuk predikat penilaian dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, kompetensi *hard skill* mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial menurut persepsi industri adalah sangat baik. Hasil ini mencerminkan bahwa mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali mempunyai kompetensi di bidang akuntansi sangat baik. Secara umum rata-rata persepsi industri terkait dengan masing-masing pertanyaan untuk mengukur kompetensi *hard skill* sangat baik. Dengan demikian, *hard skill* yang diperoleh di bangku kuliah dapat diaplikasikan

dengan sangat baik ketika dipraktikkan pada dunia kerja yang sesungguhnya.

Variabel kompetensi *soft skill* dengan 9 pertanyaan 1) Disiplin saat melaksanakan tugas/pekerjaan, 2) Tanggung jawab terhadap tugas/pekerjaan yang dikerjakan, 3) Inisiatif/kreativitas untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dibebankan agar sesuai dengan ketentuan, 4) Motivasi kerja agar tugas/pekerjaan yang dilaksanakan selesai dengan baik dan tepat waktu, 5) Sikap positif terhadap pelaksanaan tugas/pekerjaan yang diberikan, 6) Kemampuan komunikasi untuk menunjang kelancaran tugas/pekerjaan yang dilaksanakan, 7) Etika untuk menunjang kelancaran tugas/pekerjaan yang dilaksanakan, 8) Moral untuk menunjang kelancaran tugas/pekerjaan yang dilaksanakan, 9) Bekerja secara mandiri sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan. Dari 100 sampel mahasiswa industri menjawab pertanyaan 1 dengan bobot 447; pertanyaan 2 dengan bobot 436; pertanyaan 3 dengan bobot 416; pertanyaan 4 dengan bobot 432; pertanyaan 5 dengan bobot 440; pertanyaan 6 dengan bobot 423; pertanyaan 7 dengan bobot 427; pertanyaan 8 dengan bobot 435; dan pertanyaan 9 dengan bobot 416. Total bobot jawaban industri untuk responden terkait kompetensi *soft skill* adalah 3872. Score idealnya adalah $5 \times 9 \times 100 = 4500$. Penilaian industri terhadap kompetensi *soft skill* = $(3872 : 4500) \times 100\% = 86,04\%$. Penilaian dengan standar nilai angka berarti 86,04. Penilaian ini termasuk predikat penilaian dalam kategori sangat baik. Penilaian industri mencerminkan bahwa mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali mempunyai kompetensi *soft skill* yang dapat diandalkan. Kompetensi *soft skill* memberi arti penting dalam menunjang kesuksesan pelaksanaan pekerjaan yang sesungguhnya. Kompetensi *soft skill* ini perlu dipertahankan dan dioptimalkan lagi agar mencapai hasil yang maksimal untuk lulusan di masa yang akan datang.

Variabel kinerja mahasiswa diukur dengan 18 pertanyaan diambil 100 sampel mahasiswa tempat mahasiswa Praktik Kerja Lapangan, menghasilkan jawaban industri di mana pertanyaan 1) dengan bobot 425; pertanyaan 2) dengan bobot 416; pertanyaan 3) dengan bobot 405; pertanyaan 4) dengan bobot 419; pertanyaan 5) dengan bobot 423; pertanyaan 6) dengan bobot 421; pertanyaan 7) dengan bobot 421; pertanyaan 8) dengan bobot 399; pertanyaan 9) dengan bobot 385; pertanyaan 10) dengan bobot 382; pertanyaan 11) dengan bobot 426; pertanyaan 12) dengan bobot 429; pertanyaan 13) dengan bobot 423; pertanyaan 14) dengan bobot 432, pertanyaan 15) dengan bobot 432; pertanyaan 16) dengan bobot 427; pertanyaan 17) dengan bobot 432; dan pertanyaan 18) dengan bobot 459. Total jawaban variabel kinerja adalah 7556. Score yang digunakan adalah standar 100. Total jawaban industri adalah 7556. Score idealnya adalah $5 \times 18 \times 100 = 9000$. Penilaian industri terhadap kinerja adalah: $(7556 : 9000) \times 100\% = 83,96\%$. Penilaian dengan standar nilai angka berarti 83,96. Penilaian ini termasuk predikat penilaian dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, kinerja mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali menurut persepsi industri adalah sangat baik. Dari penilaian ini menunjukkan bahwa kinerja mahasiswa saat melaksanakan pekerjaan yang sesungguhnya di bidang akuntansi dapat diandalkan yang memberikan indikasi bahwa kinerja mahasiswa sangat baik. Kinerja ini perlu dipertahankan dan perlu dioptimalkan agar lulusan bisa diserap oleh pengguna industri ditengah persaingan memperebutkan tenaga kerja yang semakin ketat.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa integrasi *hard skill* dan *soft skill* mampu menunjang kinerja mahasiswa. Kompetensi *hard skill* sangat penting untuk dikembangkan, karena kemampuan mahasiswa untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar tergantung kompetensi *hard skill* yang dimiliki. Untuk itu mahasiswa perlu mempersiapkan dirinya dengan mengembangkan kompetensi *hard skill* sebagai dasar untuk melamar pekerjaan dengan diimbangi kompetensi *soft skill* sebagai landasan untuk melakukan pekerjaan. Hampir semua perusahaan dewasa ini mensyaratkan adanya kombinasi yang sesuai antara kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill*. Kompetensi *hard skill* yang baik harus dilengkapi dengan kompetensi *soft skill* yang baik. Dalam perekrutan sumber daya manusia berbagai lowongan kerja pada perusahaan sering mensyaratkan kompetensi *soft skill*, seperti *team work*, kemampuan

komunikasi, dan *interpersonal relationship* dan sebagainya. Perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian yang baik disertai kompetensi *hard skill* dengan IPK tertentu.

Oleh karenanya, lulusan mahasiswa dari Jurusan Akuntansi seharusnya dipersiapkan sesuai dengan yang diharapkan industri sebagai pengguna lulusan. Dengan demikian, ada keuntungan antara dunia kerja dengan dunia pendidikan. Dunia kerja akan merasa puas dengan lulusan yang memiliki kompetensi yang lengkap baik kompetensi *hard skill* maupun kompetensi *soft skill*. Dengan nilai tambah ini, maka nama lembaga akan semakin meningkat dan akan menjadi perguruan tinggi yang memiliki nilai lebih dari perguruan tinggi lainnya, sehingga berdampak pada semakin kuatnya daya saing lulusan dengan lembaga lainnya. Umumnya kelemahan di bidang kompetensi *soft skill* berupa karakter yang melekat pada diri seseorang, termasuk mahasiswa. Pada mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial hal-hal penting pada kompetensi *soft skill* yang dipersepsikan lemah/kurang oleh industri seperti kemampuan mahasiswa untuk memberikan inisiatif/kreatif, kemandirian dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Hal ini membutuhkan usaha kerja keras untuk mengubahnya. Pada dasarnya kemampuan ini bisa diasah dan ditingkatkan seiring dengan pengalaman. Ada banyak cara meningkatkan kompetensi *soft skill*, salah satunya melalui *learning by doing*. Selain itu kompetensi *soft skill* juga bisa diasah dan ditingkatkan dengan cara mahasiswa mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar yang dilakukan senat mahasiswa. Untuk meningkatkan kompetensi *soft skill* tentu dengan berinteraksi dan melakukan aktivitas dengan orang lain. Mengikuti organisasi mahasiswa adalah salah satu cara untuk berinteraksi dengan orang lain untuk mengasah kompetensi *soft skill*. Jurusan menjalankan proses penerapan kurikulumnya dan berupaya memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya dengan melakukan aplikasi pada mata kuliah seperti diskusi, presentasi tugas untuk melatih kemampuan mengemukakan pendapat dan bekerja mandiri. Dengan demikian, sudah seharusnya mahasiswa menyadari betapa pentingnya kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* yang terintegrasi saling lengkap melengkapi untuk lulusan dengan masa depan yang lebih baik serta siap pakai. Jika hal ini disadari oleh setiap lembaga dan mahasiswa, maka lulusan akan lebih baik, dengan sendirinya mahasiswa akan mejadi mahasiswa yang unggul dengan kompetensi *hard skill* dan berkarakter (kompetensi *soft skill*) sejalan dengan visi Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali yang menghasilkan Sumber Daya Manusia Akuntansi yang profesional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka beberapa simpulan adalah: 1) Kompetensi *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi *hard skill* mahasiswa, maka kinerja mahasiswa akan semakin baik. 2) Kompetensi *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi *soft skill* mahasiswa, maka kinerja mahasiswa akan semakin baik. 3) Kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Hal ini berarti bahwa jika kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* secara bersamaan semakin baik, maka kinerja mahasiswa akan semakin baik. 4) Untuk menunjang kinerja mahasiswa, maka pola integrasi antara kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* harus saling melengkapi, mengingat kompetensi *hard skill* harus diimbangi dengan kompetensi *soft skill* sesuai dengan kebutuhan industri dewasa ini. Dengan pola integrasi kombinasi kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* ke depan kinerja lulusan D4 Akuntansi Manajerial dapat diharapkan menghasilkan lulusan yang unggul dan berkarakter.

Berdasarkan simpulan yang telah dijelaskan, memberikan implikasi terhadap jurusan agar kurikulum yang diterapkan mampu mengadopsi kebutuhan nyata lapangan kerja sesuai dengan kebutuhan industri. Mengingat kompetensi *hard skill* dan *soft skill* mahasiswa berpengaruh

terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan, maka kompetensi tersebut harus tetap dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun demikian, agar kinerja lulusan mempunyai daya saing yang baik, poin-poin penting pada kompetensi *soft skill* yang dipersepsikan lemah/kurang seperti kemampuan mahasiswa untuk memberikan inisiatif/kreatif, kemandirian dalam melaksanakan tugas/pekerjaan harus dibangun/ditingkatkan, sehingga kompetensi *hard skill* yang sangat baik juga diimbangi dengan kompetensi *soft skill* yang sangat baik pula, sehingga kedua kompetensi tersebut saling terintegrasi untuk memperkuat daya saing lulusan mahasiswa D4 Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Bali di masa yang akan datang. Untuk penelitian yang akan datang direkomendasikan agar dilakukan dengan variabel yang sama atau diperluas, namun sampel yang diteliti adalah mahasiswa yang benar-benar sudah dapat pekerjaan pada industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, L. R. (2010). *Riset Pemasaran Teori dan Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Elfindri dkk. (2011). *Soft Skill Untuk Tenaga Pendidik*. Jakarta: Baduose Media.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendarman, A.F. & Tjakraatmadja, J.H. (2012). Relationship among Soft skills, Hard skills, and Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era. *Procedia –Social Behavioral Sciences*, 52, 35–44.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., Bakare, K.K. (2017). The effect of *soft skills* and training methodology on employee performance, *European Journal of Training Development*, 41(4), 71–84.
- Islami, F.A. (2012). Analisis Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang). http://eprints.undip.ac.id/35849/1/SKRIPSI_ISLAMI.pdf
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muspah, E.Y., Gani, A. & Ramlawati. (2021). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4 (1), 133-142.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2 (4), 586-592.
- Neff, J.M., Thomas J., Citrin. (1999). *Lesson From The Top*. New York: Currency Doubleday.
- Nuryana, I. & Triwahyudiyanto. (2016). Pengaruh Softskill dan Hardskill terhadap Kinerja Siswa Prakerin SMK Modern Al-Rifa'ie (Studi pada Siswa Prakerin SMK Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi). <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPIG/article/view/1446/1136>
- Pallant, J. (2017). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*. Berkshire: McGraw-Hiel and Open University Press.
- Purnami, R.S. & Rohayati. (2013). Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 13 (1), 98-104.
- Rasid, Z., Tewel, B. & Christoffelkojo. (2018). Pengaruh Hard Skill dan *Soft skill* terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA*, 6 (2), 1008 – 1017.
- Rokhayati, A., Kambara, R. & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh *Soft skill* dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan sebagai Variabel Moderator (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1 (2), 107-124.
- Setiani, F. & Rasto. (2016). Mengembangkan *Soft skill* Siswa Melalui Proses Pembelajaran. *Journal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1 (1), 160-166.
- Siahaan, N.S. d& Sihombing, H. (2017). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Sumatera. *Jurnal Plans. Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 12 (2), 143-153.
- Sinarwati, N.K. (2012). Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan *Soft Skill* dan *Hard skill* Mahasiswa?. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 3 (2), 1208-1231.

- Soetrisno, A.P. dan Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, VIII (1), 62-76.
- Stepanus (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Studia Dinas Kehutanan*, 1 (2).
- Sumiharjo, T. (2008). *Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Melalui Pengembangan Daya Saing Berbasis Potensi Daerah*. Bandung: Penerbit Fokusmedia.
- Syawal, G. (2009). *Implementasi Soft Skills dalam Pembelajaran: Upaya yang Strategis dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Wahyuni (2016). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/2006/1/SKRIPSI%20WAHYUNI.pdf>
- Widayanti, R. (2014). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Telkom Kandatel Malang). *Jurnal Dinamika Dotcom*, 3 (2), 137-152.