

## Pengaruh Keaktifan di Organisasi dan IPK terhadap *Softskills* dan Kesiapan Menjadi Guru Mahasiswa Pendidikan Teknik Otomotif

Ibnu Siswanto<sup>1</sup>, Ika Wahyu Noor Arifah<sup>2</sup>, Febryan Edwin Nur Ramadhan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Yogyakarta

E-mail: <sup>1</sup>ibnususwanto@uny.ac.id; <sup>2</sup>iffah.arifah@gmail.com; <sup>3</sup>febryanedwin@yahoo.com

**Abstracts.** Organizations teaching softskills and hardskills are useful for social life, but organizations are not being priority for students. Therefore, this study aims to find out whether the organization can influence the readiness to become teachers and softskills from the students of FT UNY. In addition, this study looks for whether the GPA that is used as an orientation by students also influences the readiness to become a teacher and student softskill. In this study, data was collected using a questionnaire with a sample of 116 students. This study has six hypotheses that have been tested using simple regression and multiple regression, all of which show  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, namely that there is a positive influence between activeness in the organization and readiness to become a teacher. There is a positive influence between activeness in the organization of softskills. There is a positive influence between GPA and readiness to become a teacher. There is a positive influence between GPA and softskills. There is a positive influence between activeness in the organization and the GPA jointly towards readiness to be a teacher, and there is a positive influence between activeness in the organization and GPA together on softskills.

**Keywords:** activeness, organization, GPA, readiness, softskills

### Pendahuluan

Sebuah perusahaan cenderung memilih karyawan yang memiliki pengalaman organisasi sebab mereka memiliki kemampuan dan pola kerjasama, serta menguasai hal-hal yang bersifat administratif semenjak aktif di kegiatan-kegiatan yang dilakukan [1]. Hal ini juga sejalan dengan tuntutan pekerjaan di lingkungan pendidikan karena proses pembelajaran di kelas melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif serta menyenangkan [2]. Oleh karena itu, keterampilan menjadi guru bukan hanya mengenai kesiapan materi, namun juga mengenai keterampilan mengelola kelas, keterampilan dalam menjelaskan, keterampilan menghadapi banyak siswa, dan keterampilan *softskills* lainnya.

Keterampilan-keterampilan tersebut di atas sejalan dengan apa yang didapat dalam berorganisasi. Organisasi kampus akan melatih mahasiswa secara langsung dan tidak langsung

tentang kerjasama tim, teknik negoisasi, manajemen kegiatan, manajemen waktu, dan kepemimpinan yang akan sangat berguna dalam menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja kelak [3]. Selain itu, kegiatan di organisasi akan mengasah keterampilan *problem solving*, *public speaking*, kemampuan menghadapi orang banyak dengan berbagai latar belakang, dan kemampuan manajerial lainnya.

Manfaat yang didapatkan ketika aktif dalam organisasi mahasiswa seharusnya dapat dioptimalkan untuk mengembangkan *softskills* dan kesiapan menjadi guru bagi mahasiswa di kampus pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keaktifan mahasiswa di organisasi dengan *softskills* dan kesiapan menjadi guru. Selain itu, pengaruh prestasi mahasiswa di dalam pembelajaran juga akan diteliti untuk mengetahui hubungannya dengan peningkatan *softskills* dan peningkatan kesiapan menjadi

guru bagi mahasiswa di jurusan pendidikan teknik otomotif.

### **Keaktifan di Organisasi**

Pada konteks keorganisasian, keaktifan memiliki arti yang sama dengan partisipasi. Adapun keaktifan atau partisipasi dimaksudkan sebagai keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan organisasi dan ikut bertanggung jawab di dalamnya. Pengukuran keaktifan anggota pada sebuah organisasi dapat ditentukan oleh beberapa indikator, yakni (1) tingkat kehadiran dalam pertemuan, (2) jabatan yang dipegang, (3) pemberian saran, usul, kritik, dan pendapat bagi peningkatan organisasi, (4) kesediaan anggota untuk meluangkan waktu, dan (5) motivasi anggota [4].

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara keaktifan mahasiswa dalam organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi [5]. Penelitian sejenis juga pernah dilakukan oleh Yuliasari (2018) yang menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi berkorelasi dengan kemampuan komunikasi interpersonal mahasiswa. Selain itu, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keaktifan mahasiswa di UKM FKIP UNS dengan kesiapan menjadi guru [6] dan keaktifan siswa dalam organisasi sekolah terhadap prestasi belajar siswa [7].

### **Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)**

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Indeks Prestasi diartikan sebagai angka yang menunjukkan prestasi seseorang dalam belajar atau bekerja [8]. Hal ini menunjukkan bahwa Indeks prestasi seharusnya merupakan representasi dari sebuah prestasi belajar. Tingginya Indeks Prestasi seharusnya sejalan dengan tingginya prestasi belajar. Indeks Prestasi adalah angka yang menunjukkan tingkat keberhasilan prestasi mahasiswa untuk satu semester menurut sistem kredit semester [9].

Terdapat hubungan prestasi belajar dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP di Universitas Jambi yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,408 [10]. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara prestasi belajar dengan kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi [5]. Prestasi belajar juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan menjadi guru yang profesional pada mahasiswa program studi pendidikan ekonomi akuntansi tahun angkatan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang [11].

### **Kesiapan Menjadi Guru**

Kesiapan diartikan keseluruhan kondisi individu yang menjadikan dirinya siap untuk memberikan jawaban dengan cara tertentu terhadap situasi tertentu [12]. Sebagaimana diatur dalam UU no 14 tahun 2005 pasal 10 ayat (1) tentang guru dan dosen, bahwa Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran peserta didik, satu diantara aspek kompetensi pedagogik adalah pemahaman terhadap peserta didik. Dalam penyusunan rancangan pembelajaran, sebaiknya guru juga didasarkan pada kondisi peserta didik dan fasilitas pembelajaran [13]. Kompetensi kepribadian menyangkut akhlak yang mulia, mengembangkan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan [14]. Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kemampuan komunikasi kepada peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, maupun dengan anggota masyarakat [15]. Kompetensi profesional meliputi penguasaan landasan kependidikan termasuk tujuan pendidikan, pemahaman tentang materi yang diajarkan, dan juga kemampuan menyusun program pengajaran [16]. Oleh karena itu, kesiapan

menjadi guru dapat diartikan sebagai kondisi seorang individu untuk dapat menjalankan peran sebagai guru yang profesional dengan memiliki keempat kompetensi tersebut. Pada penelitian yang dilaksanakan sebelumnya menunjukkan bahwa keaktifan mahasiswa dalam kegiatan organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kesiapan kerja mahasiswa JPTSP FT UNY [17]. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa budaya organisasi beserta faktor lain terbukti positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [18]. Hal ini bisa jadi dikarenakan iklim organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja [19].

### **Softskill**

*Softskill* didefinisikan sebagai keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang berhubungan dengan kepribadian, sikap perilaku daripada pengetahuan formal atau teknis [20]. Keterampilan ini mengacu pada "berbagai pengetahuan dasar, nilai-nilai, dan keterampilan hidup yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan dan mempertahankannya" (Jackson, 2005). Sedangkan menurut Coplin (2004) *softskill* adalah keterampilan manusia, keterampilan non-teknis, keterampilan generik, keterampilan esensial, dan keterampilan kerja. Semua keterampilan ini saling melengkapi dengan keterampilan teknis (*hardskills*) dan pengetahuan yang diperoleh siswa di universitas.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa 75% keberhasilan pekerjaan ditentukan oleh *soft skills* dan sisanya sebesar 25% ditentukan oleh *hardskills* [21]. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keaktifan siswa berorganisasi terhadap peningkatan *softskills* [22]. Baik *hardskills* maupun *softskills* secara kolaboratif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai [23].

### **Kerangka Pikir**

Mahasiswa di pendidikan keguruan sudah selayaknya memiliki minat untuk menjadi seorang pengajar setelah lulus, sehingga mentalnya telah dipersiapkan sejak awal untuk menjadi seorang pengajar. Selain kesiapan mental, untuk menjadi seorang pengajar juga harus memiliki kesiapan tentang kompetensi. Beberapa matakuliah mengajarkan mengenai keterampilan mengajar sebagai bekal untuk menjadi guru yang profesional. Namun, bekal ilmu yang didapatkan di perkuliahan perlu dilengkapi dengan kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler lain yang menunjang peningkatan kemampuan *softskill*, sehingga antara keaktifan di organisasi dengan *softskill*, diduga ada hubungan positif. Penelitian ini juga akan melihat apakah IPK berpengaruh terhadap kesiapan menjadi guru. Dari pembahasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

*Hipotesis 1. Ada pengaruh positif antara keaktifan di organisasi terhadap kesiapan menjadi guru*

*Hipotesis 2. Ada pengaruh positif antara keaktifan di organisasi terhadap softskill*

*Hipotesis 3. Ada pengaruh positif antara IPK terhadap kesiapan menjadi guru.*

*Hipotesis 4. Ada pengaruh positif antara IPK terhadap softskill.*

*Hipotesis 5. Ada pengaruh positif antara keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama terhadap kesiapan menjadi guru.*

*Hipotesis 6. Ada pengaruh positif antara keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama terhadap softskill.*

### **Metode**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang dilaksanakan di Jurusan

Pendidikan Teknik Otomotif, Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta dengan sampel sejumlah 116 mahasiswa. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket. Instrumen dari variabel keaktifan di organisasi serta variabel kesiapan menjadi guru diadopsi dari penelitian Arifah (2016) [24], dengan hasil uji realibilitas menunjukkan koefisien alpha 0,928 atau masuk kategori sangat tinggi. Sedangkan instrumen untuk variabel *softskill* diadopsi dari penelitian Bagaswana (2014) [25] dengan hasil uji realibilitas menunjukkan koefisien Alpha = 0,779.

Setelah data terkumpul, kemudian dihitung nilai alpha dari ketiga instrumen. Didapatkan alpha untuk variabel “keaktifan di organisasi” sebesar 0,94 dengan interpretasi sangat tinggi, alpha untuk variabel “kesiapan menjadi guru” sebesar 0,9 dengan interpretasi sangat tinggi, dan alpha untuk variabel “softskill” sebesar 0,89 dengan interpretasi sangat tinggi, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 23.

Variabel “keaktifan di organisasi” ada 9 sub indikator yaitu kegiatan mental (berfikir), kegiatan fisik (berbuat), kerjasama dengan anggota organisasi yang lain, mengungkapkan pendapat dalam kegiatan organisasi, saling membantu menyelesaikan masalah dalam

**Tabel 1.** Pengaruh Keaktifan di Organisasi dan IPK terhadap Kesiapan Menjadi Guru

<i>Predictor</i>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<b><i>B</i></b>	<i>t</i>	<i>p</i>
Keaktifan di organisasi (X1)*	0,624	0,389	0,447	0,052	0,624	8,518	0,000
IPK (X2*)	0,074	0,005	2,129	2,704	0,074	0,787	0,433

\**Dependent variable: Kesiapan menjadi guru (Y1)*

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa keaktifan di organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan menjadi guru dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,624 (korelasi kuat). Sedangkan IPK berpengaruh positif terhadap kesiapan menjadi guru namun dengan nilai

organisasi, keterlibatan anggota dalam segala kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi, anggota merasa memiliki, jabatan yang dipegang, dan kesediaan anggota untuk berkorban. Variabel “kesiapan menjadi guru” ada 4 indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Variabel *softskill*, ada tujuh indikator yaitu kemampuan berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, kemampuan sikap tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, kemampuan memiliki ketahanan mental, kemampuan memiliki daya juang, dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain.

### Hasil dan Pembahasan

Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi berganda. Regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1,2,3, dan 4. Sedangkan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis 5 dan 6.

### Analisis Regresi Sederhana

Setelah dilakukan analisis data menggunakan regresi sederhana pada variabel keaktifan di organisasi dan IPK terhadap kesiapan menjadi guru, didapatkan hasil perhitungan pada tabel 1.

korelasi (R) sebesar 0,074 (korelasi sangat lemah). Dari tabel tersebut, juga dapat diketahui nilai signifikansi (*p*) yang digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan antara keaktifan di organisasi dan IPK terhadap kesiapan menjadi guru.

**Tabel 2.** Pengaruh Keaktifan di Organisasi dan IPK terhadap *Softskill*.

<i>Predictor</i>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>b</b>	<b>SE B</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Keaktifan di organisasi (X1)*	0,429	0,184	0,320	0,063	0,429	5.070	0,000
IPK (X2*)	0,029	0,001	0,882	2,821	0,029	0,313	0,755

\**Dependent variable: Softskill (Y2)*

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa keaktifan di organisasi berpengaruh positif terhadap softskill dengan nilai korelasi sebesar 0,429 (korelasi cukup). Sedangkan IPK berpengaruh positif terhadap softskill namun dengan nilai korelasi sebesar 0,029 (korelasi sangat lemah). Dari tabel tersebut juga diketahui nilai signifikansi (*p*) yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara keaktifan di organisasi dan IPK terhadap *softskill*.

**Tabel 3.** Pengaruh Keaktifan di Organisasi dan IPK Secara Bersama-sama terhadap Kesiapan Menjadi Guru dan *Softskill*

<i>Predictor</i>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>SE B</b>	<b>p</b>
Keaktifan di organisasi (X1), IPK (X2)*	0,625	0,391	5,627	0,000
Keaktifan di organisasi (X1), IPK (X2)**	0,429	0,184	6,783	0,000

\* *Dependent variable: Kesiapan Menjadi Guru (Y1)*

\*\**Dependent variable: Softskill (Y2)*

Pada tabel tersebut dapat dilihat persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel keaktifan di organisasi (X1) dan IPK (X2) secara bersama-sama terhadap kesiapan menjadi guru (Y1), dan softskill (Y2). Pada hipotesis ke-5 didapatkan nilai *R square* sebesar 0,391 yang berarti keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan menjadi guru sebesar 39,1 %. Sedangkan pada hipotesis ke-6, didapatkan nilai *R square* sebesar 0,184 yang berarti keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap softskill sebesar 18,4%.

### Hipotesis Pertama

Pada Hipotesis pertama ini, variabel keaktifan di organisasi (X1) dan variabel kesiapan menjadi guru (Y1) memiliki nilai

### Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menganalisis hipotesis ke 5 yaitu mengenai pengaruh antara keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama terhadap kesiapan menjadi guru, dan hipotesis ke 6 yaitu tentang pengaruh antara keaktifan di organisasi dengan IPK secara bersama-sama terhadap softskill. Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan regresi ganda :

signifikansi (*p*) sebesar 0,000 (<0,05). Artinya keaktifan diorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan menjadi guru sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Besarnya nilai *R square* atau nilai regresi sebesar 0,389 yang berarti keaktifan di organisasi memberikan pengaruh positif sebesar 38,9 % terhadap kesiapan menjadi guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, yaitu terdapat pengaruh positif signifikan antara keaktifan mahasiswa dalam organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi [5]. Konteks dari penelitian Widyatmoko tersebut sama dengan konteks dari penelitian ini, bahwa keaktifan di suatu organisasi ternyata dapat memengaruhi kesiapan bekerja seseorang. Kesiapan kerja dapat diartikan kesiapan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari sebelumnya pada dunia kerja, dapat berupa

kesiapan mengajar bagi mahasiswa keguruan, maupun kesiapan kerja yang lain sesuai dengan bidangnya.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa keaktifan mahasiswa dalam kegiatan organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kesiapan kerja mahasiswa JPTSP FT UNY [17]. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Arifin (2014) [18] yang menyatakan bahwa budaya organisasi beserta faktor lain terbukti positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan sejalan dengan artikel jurnal yang disusun oleh Singh (2011) [19] yang mengatakan bahwa iklim organisasi ternyata memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil korelasi antara variabel keaktifan di organisasi dengan kesiapan menjadi guru memiliki nilai korelasi positif yang kuat. Artinya, jika tingkat keaktifan di organisasi meningkat, maka akan berpengaruh secara kuat terhadap peningkatan kesiapan mahasiswa menjadi guru. Didalam organisasi, secara tidak langsung membiasakan anggotanya tentang hal-hal yang dapat menunjang untuk terjun di dunia kerja, dalam konteks ini yaitu softskill untuk menjadi guru. Sejak awal, anggota dibiasakan untuk bekerja dalam tim sehingga terbiasa menyesuaikan diri dengan kondisi heterogen yang akan ditemui di dunia kerja, harus dapat mengondisikan diri agar tidak egois dan juga tidak terlalu pasif. Anggota juga sudah terbiasa berhadapan dengan banyak orang yang belum pernah ditemui sebelumnya, misalkan dalam organisasi tersebut mengadakan kegiatan yang melibatkan orang lain sebagai peserta kegiatan, mereka harus siap menghadapi komplain dari peserta yang mungkin saja terjadi, keterampilan seperti ini akan sulit jika hanya dipelajari melalui teori, sehingga membutuhkan pembiasaan. Keterampilan *problem solving* juga dibiasakan dalam organisasi, bahkan *problem solving* yang dibiasakan diorganisasi biasanya berada

dibawah tekanan yang memerlukan solusi dengan cepat. Keterampilan menjelaskan permasalahan, mengutarakan pendapat di depan banyak orang, kemampuan mempertahankan pendapat dengan baik dan dengan alasan yang tepat juga dibiasakan di organisasi melalui suatu rapat yang berkualitas. Hal-hal tersebut tentu sangat membantu anggota organisasi untuk melatih softskill yang dapat menunjang kesiapan menjadi guru.

### Hipotesis ke dua

Pada hipotesis kedua, variabel keaktifan di organisasi (X1) dengan softskill (Y2) memiliki nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Artinya keaktifan diorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap softskill, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Besarnya nilai  $R^2$  atau nilai regresi sebesar 0,184 yang berarti keaktifan di organisasi memiliki pengaruh positif terhadap softskill sebesar 18,4%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Yulianto (2015) [22] yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keaktifan siswa berorganisasi terhadap peningkatan softskills. Seperti yang sudah dibahas pada pembahasan sebelumnya, bahwa di dalam organisasi diajarkan banyak softskill, sehingga secara tersirat ketika seorang anggota organisasi aktif dalam berkegiatan, maka softskill yang dimiliki akan terlatih dan meningkat. Hal ini bermuara pada peningkatan kesiapan menjadi guru. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh wahyuni (2016) [23] yang menunjukkan bahwa variabel *hardskill* dan *softskill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika softskill seseorang yang aktif diorganisasi telah terlatih, maka akan berpengaruh kepada kesiapan kerja. Jika lulusan telah siap bekerja, maka kinerja mereka di lapangan juga akan baik

### Hipotesis ke tiga

Pada hipotesis ketiga yaitu pengaruh IPK (X2) terhadap kesiapan menjadi guru (Y1),

memiliki nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,433 ( $>0,05$ ). Artinya IPK memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan menjadi guru. Nilai  $R^2$  pada uji hipotesis ketiga ini sebesar 0,005 yang berarti IPK memiliki pengaruh sebesar 0,5% terhadap kesiapan menjadi guru. Hal ini sesuai dengan artikel pada jurnal yang ditulis oleh Purba (2017) [10] bahwa terdapat hubungan antara prestasi belajar dengan kesiapan kerja mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP di Universitas Jambi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,408. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Yulianto (2016) [11], hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh prestasi belajar terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru yang profesional pada program studi pendidikan ekonomi akuntansi tahun angkatan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Pada tabel korelasi, variabel IPK memiliki korelasi yang positif namun sangat lemah terhadap kesiapan menjadi guru. Artinya, IPK tidak terlalu memengaruhi peningkatan kesiapan menjadi guru. IPK yang tidak representatif terhadap ketercapaian kompetensi tentu tidak akan memengaruhi kesiapannya dalam menjadi guru. Ada kemungkinan, IPK yang didapat kurang representatif terhadap ketercapaian kompetensi. Apabila IPK yang didapat memang representatif, berarti mahasiswa kurang dapat mengembangkan potensi akademiknya menjadi kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi guru. Mahasiswa hanya terpaksa kepada angka IPK yang tinggi, padahal untuk menjadi guru tidak hanya dibutuhkan kemampuan akademik ataupun penguasaan materi ajar, namun juga kepada kepiawaian dalam menyampaikan materi.

#### Hipotesis ke empat

Pada hipotesis ke empat yaitu pengaruh IPK ( $X_2$ ) terhadap softskill ( $Y_2$ ), memiliki nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,755 ( $>0,05$ ). Artinya IPK memiliki pengaruh positif namun

tidak signifikan terhadap softskill. Nilai  $R^2$  pada uji hipotesis keempat sebesar 0,001 yang berarti IPK memberikan pengaruh positif sebesar 0,1% terhadap kesiapan menjadi guru. Hasil penelitian ini dapat dihubungkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh wahyuni (2016) [23] bahwa variabel hardskill dan softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Hardskill* merupakan kemampuan keras yang dapat dilihat, konteks *hardskill* dapat berupa kemampuan mengenai materi pembelajaran. Sehingga hal ini dapat direpresentasikan melalui IPK atau nilai.

Meskipun IPK dengan *softskill* memiliki korelasi positif, akan tetapi termasuk kategori rendah. Hal ini berarti peningkatan IPK kurang memengaruhi softskill. Hal ini sejalan dengan lemahnya korelasi antara kesiapan menjadi guru dengan IPK. Tidak representatifnya IPK terhadap ketercapaian kompetensi dimungkinkan menjadi sebabnya, perlu adanya penelitian lanjut untuk melihat hal ini. Mahasiswa yang hanya berorientasi pada angka IPK yang tinggi tanpa disertai dengan peningkatan kepehaman materi, hasilnya akan lebih buruk. Sedangkan dalam hal ini softskill sangat dibutuhkan untuk menjadi guru, untuk menjadi guru tidak hanya butuh penguasaan materi ajar namun juga kemampuan dalam mengajar.

#### Hipotesis ke lima

Hipotesis ke lima berbunyi “ada pengaruh positif antara keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama terhadap kesiapan menjadi guru”. Hasil regresi variabel keaktifan di organisasi ( $X_1$ ) dan IPK ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kesiapan menjadi guru ( $Y_1$ ) memiliki nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti bahwa keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan menjadi guru, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Melalui tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  pada uji hipotesis ke lima ini sebesar 0,391 yang berarti keaktifan di organisasi dan IPK secara

bersama-sama memiliki pengaruh positif sebesar 39,1 % terhadap kesiapan menjadi guru.

Seorang guru yang memiliki *skill* mengajar akan lebih baik dari seorang guru yang hanya pandai dalam hal materi pelajaran namun kurang bisa menyampaikannya dengan baik. Materi yang banyak tidak akan tersampaikan dengan baik jika kepiawaian mengajar kurang. Belajar materi akademik biasanya akan lebih cepat dibanding dengan membiasakan diri untuk meningkatkan *softskill*.

Peningkatan *softskill* membutuhkan waktu dan pembiasaan yang lama, serta tidak dapat dipelajari hanya dengan buku atau dibelakang meja. Peningkatan *softskill* tentu membutuhkan media atau wadah untuk mempraktikkannya secara langsung. Mahasiswa seharusnya dapat mengimbangi kemampuan akademiknya dengan pembiasaan *softskill*. Akan terasa sulit jika *skill* keluwesan mengajar dan *skill* menghadapi banyak tipikal siswa harus dipelajari setelah seseorang terjun di dunia kerja (sudah menjadi guru). Sehingga akan lebih baik jika hal ini sudah disiapkan sejak awal, salah satunya dengan cara mengikuti organisasi di kampus, hal ini akan lebih efisien waktu dan efektif dampaknya pada keterampilan mahasiswa. Beberapa mahasiswa tetap dapat lulus dengan IPK yang baik meskipun aktif di organisasi. Mahasiswa dengan kondisi seperti ini, selain mendapatkan kompetensi akademik juga mendapatkan *softskill*, sehingga keduanya dapat seimbang.

### Hipotesis ke enam

Hipotesis ke enam berbunyi “ada pengaruh positif antara keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama terhadap *softskill*”. Hasil regresi variabel Keaktifan di organisasi (X1) dan IPK (X2) secara bersama-sama terhadap variabel *softskill* (Y2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti bahwa keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap *softskill*, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Melalui tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *R square* pada uji hipotesis ke enam ini sebesar 0,184 yang berarti keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama memiliki pengaruh positif sebesar 18,4 % terhadap *softskill*.

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa keaktifan diorganisasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh lebih besar bagi kesiapan menjadi guru dan *softskill* dibanding dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Mahasiswa hendaknya tidak lagi berorientasi pada nilai saja. Mahasiswa baiknya mulai mempertimbangkan untuk ikut organisasi dan menghilangkan orientasi kepada ketercapaian nilai yang tinggi apabila tidak ditunjang dengan ilmu. Sebab hal tersebut yang menyebabkan IPK menjadi kurang representatif terhadap ketercapaian kompetensi. Hal ini bukan berarti IPK tidak penting. Pada hipotesis ke lima menunjukkan bahwa jika keaktifan di organisasi ditunjang dengan IPK maka akan memiliki pengaruh yang lebih besar untuk kesiapan menjadi guru. Sehingga Mahasiswa seharusnya mengusahakan keduanya untuk menunjang kesiapan menjadi guru dan *softskill*.

### Simpulan

Pada penelitian ini telah ditemukan enam simpulan berdasarkan hasil perhitungan regresi, yakni (1) keaktifan diorganisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan menjadi guru sebesar 38,9% yang ditunjukkan dengan angka *R square*, (2) keaktifan diorganisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *softskill* sebesar 18,4%. Hal ini menunjukkan bahwa keaktifan di organisasi lebih banyak berpengaruh terhadap kesiapan menjadi guru dari pada terhadap *softskill*, (3) penelitian menunjukkan bahwa IPK memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan menjadi guru yaitu sebesar 0,5 %. Pada penelitian ini, IPK justru memiliki pengaruh yang lebih sedikit dalam kesiapan menjadi guru, (4)

penelitian ini menunjukkan bahwa IPK memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap softskill yaitu sebesar 0,1 %, (5) keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan menjadi guru sebesar 39,1%, dan (6) keaktifan di organisasi dan IPK secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Softskill sebesar 18,4 %.

## Referensi

- [1] A. Rahman, *Complete Career Guide*. Jakarta: Visimedia., 2011.
- [2] A. Izzan, *Membangun guru berkarakter*. Bandung: Humaniora., 2012.
- [3] J. Haryadi, *Strategi jitu sukses kuliah perguruan tinggi*. Jakarta: PT Gramedia., 2011.
- [4] B. Suryobroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- [5] Y. Widyatmoko, "Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.," Universitas Negeri Yogyakarta., 2014.
- [6] I. W. N. Arifah, "Keaktifan Mahasiswa di Organisasi Sebagai Penunjang Keterampilan Abad XXI dalam Kesiapan Menjadi Guru," in *Seminar Nasional KMP UNY 2018*, 2018, p. 42.
- [7] E. Untari, "Korelasi Keaktifan Siswa dalam Kegiatan Organisasi Sekolah dan Gaya Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas X Madrasah Aliyah Negeri Ngawi Tahun Ajaran 2014/2015.," *Media Prestasi*, vol. 15, no. 2, pp. 41–54, 2016.
- [8] B. P. dan P. Bahasa., *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Kelima)*, 5th editio. Jakarta: Balai Pustaka., 2016.
- [9] B. Salam, *Cara Belajar yang Sukses di perguruan Tinggi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta., 2005.
- [10] J. T. Purba, "Hubungan Prestasi Belajar dan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP di Universitas Jambi.," *J. Penelit. Univ. Jambi*.
- [11] A. Yulianto, "Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat Menjadi Guru, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru yang Profesional.," Universitas Negeri Semarang., 2016.
- [12] Slameto, *Belajar dan Faktor Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- [13] Rifma., *Optimalisasi pembinaan kompetensi pedagogik guru*. Jakarta: Kencana., 2016.
- [14] Kompri., *Standar Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan teori untuk praktik profesional*. Jakarta: Kencana., 2017.
- [15] S. Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta, 1993.
- [16] Danumiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish., 2014.
- [17] A. Yutika, "Hubungan antara Informasi Dunia Kerja, Keaktifan Mahasiswa dalam kegiatan Organisasi dengan kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan teknik sipil dan perencanaan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.," Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- [18] F. Arifin and D. Afnan Tronea, Eka., "The Influence of Organizational Culture, Leadership, and Personal Characteristics towards Work Engagement and Its Impacts on Teacher's Performance (A Study on Accredited High Schools in Jakarta).," *Int. J. Bus. Manag. Invent.*, vol. 3, no. 1, p. 1, 2014.
- [19] S. R, C. A, A. S, and K. S., "Impact of Organizational climate on Job Satisfaction.," 2011. [Online]. Available: [IJCSMS.com/journals/volume/2011/20issue/2002/20aug/202011paper2.pdf](http://IJCSMS.com/journals/volume/2011/20issue/2002/20aug/202011paper2.pdf).
- [20] J. Mahasneh and W. Thabet, "Rethinking Construction Curriculum: A Descriptive Cause Analysis for Soft Skills Gap.," in *ASC Annual*

*International Conference Proceedings*, 2015, pp. 1–8.

- [21] R. Abbas, F. A. Abdul Kadir, and I. A. Ghani Azmie, “Integrating Softskills Assessment Through Softskills Workshop Program For Engineering Students At University Of Pahang: An Analysis.,” *Int. J. Res. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 33–46, 2013.
- [22] A. Yulianto, “Pengaruh keaktifan siswa berorganisasi terhadap peningkatan soft skills dan prestasi belajar siswa kelas XI kompetensi keahlian teknik pemesinan smk muhammadiyah prambanan tahun ajaran 2014/2015.,” Universitas negeri Yogyakarta, 2015.
- [23] Wahyuni., “Pengaruh Hardskill dan Softskill terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan provinsi Sulawesi Selatan.,” UIN Alauddin: Makassar., 2016.
- [24] I. W. N. Arifah, “Hubungan Antara Keaktifan Mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa FKIP UNS dan Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa FKIP UNS dengan Kesiapan Menjadi Guru.,” Universitas Sebelas Maret., 2016.
- [25] L. Bagaswana, “Pengaruh Soft skills Terhadap Prestasi Praktik Kerja Industri Siswa Jurusan Teknik Gambar Bangunan Tahun Ajaran 2013/2014 SMK Negeri 2 Depok Sleman,” Universitas Negeri Yogyakarta., 2014.