

**PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL*, DAN
MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA
MENGHADAPI ERA *SOCIETY 5.0* PADA MAHASISWA
PERBANKAN SYARIAH IAIN PONOROGO ANGKATAN 2021**

SKRIPSI



Oleh:

Linda Sri Lestari

NIM 402200043

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2024

ABSTRAK

Lestari, Linda Sri. Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021. *Skripsi*. 2024. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing Kenlies Era Rosalina Marsudi, M.Pd.

Kata Kunci: *Hard Skill*, *Soft Skill*, Motivasi, Kesiapan Kerja

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena pengangguran terbuka dari tahun ke tahun mengalami kenaikan hal ini disebabkan rendahnya kualifikasi dan sebagian besar lulusan belum siap menghadapi dunia kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu mahasiswa perbankan syariah angkatan 2021 kurangnya pengembangan dari *hard skill* dan *soft skill*. Di era *society 5.0* ini fokusnya adalah pada manusia yang harus memiliki kompetensi yang berdampak terhadap kesiapan kerja.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan kerja. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling yang dikumpulkan menggunakan kuesioner sebanyak 140 responden mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2021.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji T dengan hasil variabel *Hard Skill* $T_{hitung} 7,500 > T_{tabel} 0,166$, dimana nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara variabel *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja. Variabel *Soft Skill* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kesiapan kerja, berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel *Soft Skill* memperoleh hasil nilai $T_{hitung} -3,565 < T_{tabel} 0,166$, dimanan nilai signifikasinya $0,001 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel Motivasi memperoleh hasil nilai $T_{hitung} 3,244 > T_{tabel} 0,166$, dimana nilai signifikasinya $0,001 < 0,05$. Berdasarkan tabel hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja.

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa proposal skripsi atas nama:

No.	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Linda Sri Lestari	402200043	Perbankan Syariah	Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 13 Maret 2024

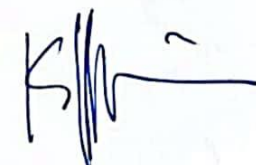
Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah


Husna Ni'matul Ulya, M.E.Sy.
NIP 198608082019032023

Mengetahui

Dosen Pembimbing


Kenlies Era Rosalma Marsudi, M.Pd.
NIP 199602102020122028

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021




Nama : Linda Sri Lestari

NIM : 402200043

Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang	:			
Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag.,M.E.I	:	()
NIP 197801122006041002	:			
Penguji I	:			
Ruliq Suryaningsih, M.Pd	:	()
NIDN 2020068801	:			
Penguji II	:			
Kenlies Era Rosalina Marsudi, M.Pd	:	()
NIP 199602102020122028	:			

Ponorogo, 06 Mei 2024

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Sri Lestari
NIM : 402200043
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era *Socoety* 5.0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 20 Mei 2024
Penulis,



Linda Sri Lestari

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Linda Sri Lestari

NIM : 402200043

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN
KERJA MENUJU ERA *SOCIETY 5.0* PADA MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH
ANGKATAN 2021

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya.

Ponorogo, 13 Maret 2024

Pembuat Pernyataan,



Linda Sri Lestari
402200043

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi Era revolusi industri digital (*Society 5.0* dan Revolusi Industri 4.0) menjadi topik hangat bagi seluruh komponen masyarakat dunia dalam perkembangan Teknologi Industri 4.0, lapangan kerja juga berubah, dan banyak pekerjaan yang akan hilang akibat perkembangan teknologi. Itu belum cukup, pekerjaan yang selama ini bekerja dari rumah tanpa pola jam kerja yang jelas juga beresiko dipulangkan. Selain itu, pekerja yang tidak produktif dapat dikurangi. Hal tersebut merupakan konsekuensi terhadap skill yang dibutuhkan saat ini. Dengan kondisi tersebut, lahirlah era *society 5.0*. Gagasan tentang *society 5.0* pertama kali dicetuskan oleh mantan Perdana Menteri Jepang yaitu Shinzo Abe.¹

Era *society 5.0* pertama kali diperkenalkan oleh pemerintah Jepang, mewakili periode perubahan yang mendalam dalam industri dan struktur sosial. Transformasi ini berkaitan dengan kemunculan teknologi digital canggih seperti kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), robot, dan *Internet of Things* (AI, robot, IoT), yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan meningkatkan kualitas hidup manusia dengan kenyamanan. *Society 5.0* diciptakan sebagai upaya untuk mengatasi kekurangan yang muncul selama Era Industri 4.0. Meskipun Era Industri

¹ A Radiansyah et al., *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023): 79.

4.0 dan *Society* 5.0 memiliki banyak kesamaan, perbedaannya terletak pada fokusnya, dengan *Society* 5.0 lebih menekankan pada konteks kemanusiaan, sementara Era Industri 4.0 lebih berpusat pada kecerdasan buatan dan teknologi.²

Konsep *society* 5.0 dirancang sebagai upaya untuk mengatasi kelemahan yang ada dalam konsep Industry 4.0. Perkembangan peradaban manusia dimulai dengan *society* 1.0, di mana manusia terlibat dalam kegiatan berburu dan pencatatan. Era *society* 2.0 kemudian muncul dengan manusia yang mulai mengenal pertanian. *Society* 3.0 menandai periode ketika manusia mulai mengadopsi alat dan mesin untuk mempermudah kehidupan sehari-hari mereka. Kemudian, Era Industry 4.0 membawa manusia ke dunia digital dengan munculnya komputer dan jaringan internet. Sekarang, kita telah memasuki era *society* 5.0, di mana setiap teknologi telah menjadi bagian integral dari kehidupan manusia. Jaringan internet tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk berbagi informasi, tetapi juga digunakan sebagai fondasi yang mendukung kehidupan manusia secara menyeluruh.³

Di era *society* 5.0, di mana ruang fisik dan maya bersatu, terciptalah data berkualitas yang menjadi katalisator bagi inovasi dan solusi baru dalam menghadapi berbagai masalah atau tantangan.⁴ Meskipun *society*

² Ajeng Pipit Fitriani, "Peran Akuntan Syariah Dalam Menghadapi Society 5.0 Pada Era VUCA," *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance* 2, no. 1 (2022): 73–86.

³ K Ruskandi, E Y Pratama, and D J N Asri, *Transformasi Arah Tujuan Pendidikan Di Era Society 5.0* (CV. Caraka Khatulistiwa, 2021):66.

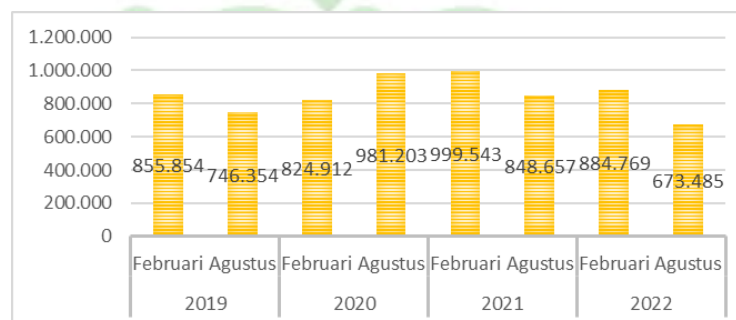
⁴ Mayumi Fukuyama, "Book Review: *Society 5.0: A People-Centric Super-Smart Society*," *Japan Spotlight* 27, no. 5 (2018): 47.

5.0 bertujuan memberikan kesempatan luas bagi setiap orang untuk menikmati kehidupan yang lebih sejahtera, kehadirannya membawa tantangan tersendiri bagi Indonesia. Hal ini tercermin dalam persaingan dunia kerja yang semakin ketat, yang menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran di kalangan lulusan universitas perguruan tinggi. Sebagai hasilnya, institusi pendidikan tinggi ini perlu memprioritaskan pembentukan lulusan yang memiliki kompetensi yang kompetitif, siap untuk menangani tantangan di tempat kerja, dan memiliki kapasitas untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam proses pembangunan.

Data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jumlah pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan tinggi di Indonesia dari tahun 2019 hingga tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Pengangguran Terbuka Perguruan Tinggi



Sumber: bps.go.id⁵

⁵ Badan Pusat Statistik. Pengangguran Terbuka Pendidikan Tinggi. <https://www.bps.go.id/id> diakses pada tanggal 12 November 2023 pukul 17.08 WIB

Berdasarkan data diatas pada bulan Februari 2019, jumlah pengangguran terbuka di perguruan tinggi mencapai 855.854 orang, yang kemudian turun menjadi 746.354 orang pada bulan Agustus. Namun, pada bulan Februari 2020, angka pengangguran naik menjadi 824.912 orang dan meningkat lebih jauh menjadi 981.203 orang pada bulan Agustus. Di bulan Februari 2021, terjadi peningkatan signifikan dengan jumlah pengangguran mencapai 999.543 orang, namun angka ini turun tajam menjadi 848.657 orang pada bulan Agustus. Pada bulan Februari 2022, terjadi peningkatan kembali menjadi 884.769 orang, tetapi angka ini kemudian turun drastis menjadi 673.485 orang pada bulan Agustus.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran lulusan universitas di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. Fenomena ini kemungkinan besar disebabkan oleh rendahnya kualifikasi dan sebagian besar lulusan belum siap menghadapi dunia kerja. Kesiapan mempunyai arti kewaspadaan atau ketelitian, dan pengertian kerja berarti melakukan tindakan atau melakukan sesuatu. Oleh karena itu, kesiapan kerja diartikan sebagai kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan atau kegiatan dengan keseimbangan, matang, fisik, mental, dan berpengalaman.⁶

Kesiapan adalah kemampuan untuk dengan cepat menyiapkan diri untuk situasi yang tidak terduga atau kesempatan yang tiba-tiba

⁶ Stevani and Yulhendri, "Keterampilan Siswa Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis Dan Manajemen Kota Padang," *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi* 1, no. 1 (2014): 53–61.

muncul, tanpa terlalu sibuk, terganggu, atau dipenuhi oleh pikiran yang berlebihan.⁷ Kesiapan kerja merujuk pada kemampuan individu yang melibatkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku. Kemampuan persiapan kerja perlu dimiliki oleh mahasiswa, karena diharapkan bahwa sebelum menyelesaikan studi mereka, mahasiswa telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya. Ini berarti mereka memiliki kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki, yang nantinya akan digunakan sebagai alat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di pasar kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu *hard skill*. *Hard skill* adalah kemampuan yang umumnya diajarkan di sekolah atau universitas untuk meningkatkan kemampuan intelektual peserta didik yang terkait dengan mata pelajaran yang mereka pelajari.⁸ Dalam kata lain, *hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang terkait dengan disiplin studi yang mereka tekuni. Ini adalah keterampilan teknis yang entitasnya melekat pada atau dibutuhkan dalam profesi tertentu. Mahasiswa yang telah memiliki *hard skill* atau keahlian khusus selama

⁷ Fikranlim Hulu, "Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016," *Niagawan* 9, no. 3 (2020): 265.

⁸ S Basir, *Soft Skill vs Hard Skill* (Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan, 2011): 87.

masa kuliah mereka mampu memperkuat dasar teorinya.⁹ Karena apabila kemampuan *hard skill* mengalami peningkatan, maka kesiapan kerja ikut meningkat pula.

Hal ini mendorong mereka untuk meningkatkan motivasi dalam mengasah *soft skill* mereka, sehingga mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan yang mereka miliki dalam situasi praktis. Salah satu contohnya adalah di Jurusan Perbankan Syariah, di mana mereka menerapkan praktikum khusus seperti praktik Bank Syariah dan wirausaha. Mata kuliah praktikum ini menjadi wajib dengan tujuan mengasah kemampuan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja sesungguhnya. Akan tetapi mahasiswa masih kurang menyadari bahwa praktik lapangan yang dilakukan tersebut bisa mengasah *hard skill* dan *soft skill*. Adapun wawancara dari mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2021 mengatakan bahwa kemampuan *hard skill* memang harus dikembangkan mengingat kurangnya keahlian yang dimiliki meliputi kemampuan berhitung dan kemampuan menggunakan teknologi.¹⁰

Hasil dari penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa *hard skill* terdapat pengaruh terhadap kesiapan kerja.¹¹ Sama halnya dengan penelitian lain menunjukkan bahwa *hard skill* memiliki pengaruh

⁹ Anggi Septiani Putri and Wiwien Dinar Pratisti, "Hubungan Efektifitas Diri Dan Dukungan Keluarga Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir.," *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2023: 33-40.

¹⁰ Adi, *Wawancara*, 13 Desember 2023.

¹¹ Nurbaiti and Almira Devita Putri, "Hard Skill , Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi Di Kota Bandar Lampung.," *Jurnal Administrasi Bisnis* 14, no. 1 (2024): 20–32.

positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Tetapi terdapat penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kesiapan kerja.¹² Dari telaah beberapa temuan penelitian diatas maka ditemukan konsistensi hasil penelitian pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja.

Selain *hard skill*, *soft skill* juga berperan penting dalam kesiapan kerja seseorang. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, menyadari bahwa dunia kerja menuntut mereka untuk memiliki keterampilan yang tidak hanya terfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada kemampuan mengelola diri dan merencanakan masa depan. Mereka menyadari bahwa setiap jenis pekerjaan, seberapa pun sederhananya, memerlukan persiapan yang matang untuk menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, apabila kemampuan *soft skill* yang dimiliki tinggi maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja dan sebaliknya, apabila kemampuan *soft skill* yang dimiliki rendah maka akan semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja. Individu yang dimaksud merupakan mahasiswa sebagai calon pekerja di masa depan yang sedang meningkatkan kemampuan *soft skill* di dalam diri.

Soft skill merupakan keterampilan hidup yang dapat diterapkan pada diri sendiri, kelompok, masyarakat, bahkan dengan sang pencipta. Kemampuan individu untuk menunjukkan kehadirannya secara lebih jelas dapat diperkuat melalui pengembangan *soft skill*, yang mencakup

¹² Fery Riyanto, "Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0," *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 8, no. 1 (2023): 46-65.

aspek komunikasi, etika, sopan santun, dan kemampuan spiritual.¹³ Di lingkungan kampus, mahasiswa dapat mengembangkan *soft skill* mereka melalui berbagai kegiatan seperti mengikuti seminar, bergabung dalam organisasi kemahasiswaan, dan aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Selain mengasah kemampuan *hard skill*, kegiatan-kegiatan ini juga membantu memperkuat *soft skill* seperti kerjasama, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi yang baik. Diskusi kelompok juga bisa menjadi sarana efektif untuk mengembangkan *soft skill*, namun perlu diingat bahwa beberapa mahasiswa masih perlu meningkatkan kemampuan berpikir kritis mereka. Hal ini disebabkan oleh kurangnya diskusi langsung dan kecenderungan hanya mengandalkan informasi dari situs web atau internet.

Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2021 mengatakan bahwa kemampuan *soft skill* bisa dipelajari dalam kehidupan sehari-hari maupun di perkuliahan, seperti memiliki tanggung jawab, kemampuan komunikasi dan adaptasi. Akan tetapi kesiapan kerjanya rendah di buktikan dengan belum memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru, sehingga kesiapan kerjanya belum terbentuk.¹⁴ Adapun dari penelitian terdahulu

¹³ Yusriadi, "Analisis Soft Skills Pegawai Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bappeda) Kota Pekanbaru," *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 10, no. 3 (2019): 382.

¹⁴ Laila, *Wawancara*, 15 Desember 2023.

bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.¹⁵ Hal ini berbeda dengan peneliti lain yang menunjukkan bahwa *soft skill* tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja.¹⁶

Motivasi dapat dijelaskan sebagai kombinasi sikap dan keyakinan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu yang sesuai dengan tujuan pribadi mereka. Sikap dan nilai-nilai ini merupakan kekuatan yang tidak terlihat yang memberikan motivasi kepada individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin mereka capai. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi munculnya, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Mahasiswa yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan merasa didorong untuk mencapai tujuan mereka. Dorongan ini mencakup arah perilaku dan kekuatan dari perilaku tersebut, yang akan mendorong mahasiswa untuk giat dalam mempersiapkan diri untuk memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.¹⁷

Dari data hasil *prasurvey* dengan mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2021, mereka mengatakan motivasi bisa timbul akibat dorongan atau keinginan mereka untuk mencapai tujuannya, dan tanpa

¹⁵ Riyanti Maulidiyah and Hasan Ubaidillah, "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital," *Journal of Economic, Business and Accounting* 7, no. 3 (2024): 4875–89.

¹⁶ Herlisa Setiarini, "Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgrri Semarang)," *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 195–204.

¹⁷ Harlindah Harniati Arfan, Muhammad Idris, and Umar, "Pengaruh Program Training , Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi," *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia* 2, no. 3 (2023): 340.

motivasi tersebut tidak akan termotivasi untuk bertindak dan tidak akan siap untuk bekerja.¹⁸ Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi mahasiswa tinggi maka mereka akan merasa terdorong untuk mencapai tujuan sehingga kesiapan kerja yang mereka miliki juga semakin meningkat. Penelitian yang berkaitan dengan motivasi, menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara motivasi dengan kesiapan kerja.¹⁹ Penelitian sejenis juga menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja.²⁰

Menurut Muri Yusuf A kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *hard skill*, *soft skill* dan motivasi kerja. *Hard skill* dan *soft skill* sangat penting dalam dunia kerja karena membantu mengatasi masalah sehari-hari di perusahaan. *Soft skill* meliputi kepribadian, sikap, kesalahan dan tata krama, sedangkan *hard skill* adalah kemampuan teknis yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Kemudian motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan sangat penting dalam kesiapan kerja.²¹

Berdasarkan paparan diatas juga perlu adanya riset lanjutan untuk

¹⁸ Diah, *Wawancara*, 15 Desember 2023.

¹⁹ Khusnul Chotimah, "Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja," *Economic Education Analysis Journal* 9, no. 2 (2020): 391-404.

²⁰ Adilson Barros da Cunha, Kletus Erom, and Damianus Talok, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 6 (2023): 846–852.

²¹ Muri Yusuf A, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 47.

mengisi celah dan kekurangan dari riset yang sudah ada, diharapkan pada penelitian ini mampu menguatkan penelitian-penelitian yang telah ada. Penelitian ini mencoba mengungkap pengaruh antar variabel dengan judul “ Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *hard skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society 5.0* pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society 5.0* pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society 5.0* pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021?
4. Apakah *hard skill*, *soft skill* dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society 5.0* pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja di *era society 5.0* pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja di era *society* 5.0 pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja di era *society* 5.0 pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi terhadap kesiapan kerja di era *society* 5.0 pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

D. Manfaat Penelitian

Dengan mencapai tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Diharapkan, penelitian ini akan memberikan sumbangan kepada pemahaman tentang kesiapan kerja dan pengetahuan mengenai *hard skill*, *soft skill* dan motivasi. Dengan adanya studi ini, diharapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian-penelitian mendatang yang menghadapi masalah serupa, serta menjadi dasar bagi pengembangan studi lebih lanjut.

2. Secara praktisi

a. Bagi penulis

Diharapkan penting bagi penulis untuk mengembangkan wawasan dan kreativitas mereka sebagai sarana untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama masa kuliah.

b. Bagi mahasiswa perbankan syariah

Diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna dan informasi yang relevan untuk meningkatkan mutu kampus dalam mempersiapkan mahasiswa agar siap untuk bekerja.

c. Bagi akademik

Harapannya, penelitian ini akan menjadi referensi yang berharga bagi pembaca, terutama mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan menambah koleksi bacaan di perpustakaan IAIN Ponorogo.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penulisan skripsi ini terdapat tiga sub bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan tentang dasar teori yang mencakup definisi, faktor-faktor, dan indikator terkait dengan *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi, studi penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan secara detail mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu berisi rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Pada bab ini menjelaskan tentang bagaimana deskripsi umum objek penelitian, hasil dari pengujian data, serta analisis yang dilakukan terhadap data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang simpulan dari hasil jawaban perumusan masalah dalam penelitian. Serta saran-saran yang bermanfaat untuk kajian penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI, Kesiapan Kerja, *Hard Skill*, *Soft Skill*, Dan Motivasi

A. Deskripsi Teori

1. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Slameto, kesiapan mengacu pada keadaan umum individu yang memungkinkan mereka tanggapan atau merespons dengan cara tertentu terhadap situasi atau stimulus tertentu. Kondisi ini mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik, mental dan emosional individu, kebutuhannya, motivasi dan tujuan dibalik tindakannya, keterampilan yang dimilikinya serta pengetahuan dan pemahaman yang diperolehnya melalui pembelajaran.¹

Anoraga berpendapat bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang bermakna dan perlu bagi setiap individu. Pooll & Sewell berpendapat agar seseorang memiliki kesiapan untuk bekerja, diperlukan beberapa faktor penting, termasuk keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan, karakteristik kepribadian yang baik, tingkat kecerdasan yang memadai, dan pemahaman yang mendalam dalam berpikir, yang pada gilirannya memungkinkan individu merasa berkompeten dan nyaman dalam pekerjaannya, dengan tujuan utama mencapai kesuksesan terutama dalam lingkungan kerja. Menurut Dalyono kesiapan kerja adalah

¹ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 113.

kemampuan yang cukup baik bagi fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan.²

b. Indikator Kesiapan Kerja

1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

2) Memiliki sikap kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut.

3) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

Tanggung jawab adalah sikap mengganggu segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.

4) Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh

² Dalyono, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 52.

peserta didik yang didapat saat melaksanakan kegiatan pengalaman kerja.

- 5) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya

Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.³

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja

- 1) Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:

- a) *Hard Skill*

Hard skill adalah keterampilan konkret dan spesifik yang dapat diukur dan diajarkan. Keterampilan ini biasanya diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan khusus, atau pengalaman kerja.

- b) Motivasi Kerja

Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya

³ Dewa Ketut Sukaradi, *Psikologi Pemilihan Karir* (Jakarta: P.T Rineka Cipta, 1993), 66.

untuk mendorong peserta didik dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

c) *Soft Skill*

Soft skill merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Keterampilan yang dimaksud seperti kemampuan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggungjawab. Keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

d) Kemampuan Intelegensi

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.

e) Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari harapan untuk mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam

mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.

f) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk melakukan suatu pekerjaan.

g) Pengetahuan Tentang Dunia Kerja

Pengetahuan mengenai dunia kerja menjadi gambaran dalam mempersiapkan diri menghadapi persaingan kerja.

h) Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.

i) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami peserta didik pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah yang dapat diperoleh dari praktik kerja lapangan.

j) Kemampuan dan Keterbatasan Fisik dan Penampilan Lahiriah

Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar.⁴

2) Faktor eksternal

a) Kelompok primer merupakan bentuk hubungan yang bersifat pribadi ataupun erat dengan kehidupan sehari-hari. Yang termasuk kelompok primer adalah keluarga. Peran pekerjaan telah dipelajari lewat anak oleh orang tua maupun saudaranya. Keluarga memberikan dukungan sosial yang penuh, informasi langsung, serta pengaruh kepada individu yang bersangkutan.

b) Kelompok sekunder didasari oleh kepentingan tertentu yang mengiringi aktivitas keseharian dari kelompok tersebut misalnya, teman sebaya, masyarakat, dan lain sebagainya. Tujuan dari kelompok sekunder yaitu mencapai tujuan masyarakat yang objektif, dan rasional secara bersama-sama. Kelompok sekunder berpengaruh dalam penentuan arah minat ataupun jabatan seseorang.

⁴ Muri Yusuf A, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 47.

2. *Hard Skill*

a. Pengertian *Hard Skill*

Hard skill adalah kemampuan untuk mengambil keputusan atau menentukan suatu hal. Pengertian lain dari *hard skill* adalah kemampuan yang memadai untuk melakukan tugas tertentu atau memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan.⁵ *Hard skill* adalah pengetahuan teknis yang diperlukan dalam suatu profesi dan dapat ditingkatkan sesuai dengan perkembangan teknologi, serta mampu mengatasi masalah dan melakukan analisis. Keahlian teknis ini sangat esensial ketika seseorang memasuki dunia kerja.

Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan, dikemukakan bahwa *hard skill* sering disebut sebagai kemampuan intelektual (*intellectual ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) merujuk pada keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai aktivitas mental seperti berpikir, menalar, dan menyelesaikan masalah.⁶ Basir mengatakan *hard skill* sebagai kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya atau

⁵ Faizal Alam Islami, "Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. BUMIPUTERA Wilayah Semarang)," 2012: 66-69.

⁶ Neneng, "Korelasi Soft Skill, Gard Skill, Dan Dukungan Sosial Teman Terhadap Fresh Gradute," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 03, no. 01 (2021): 171-73.

kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan.⁷

b. Indikator *hard skill*

1) Kemampuan menghitung

Salah satu upaya terkait untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilan pribadi dalam dunia kerja yang memerlukan analisis matematis adalah penguatan dan peningkatan keterampilan berpikir logis dan kritis untuk memecahkan tantangan yang muncul di lingkungan kerja.

2) Kemampuan teknis

Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, metode, dan teknik tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Metode adalah suatu pendekatan yang sistematis dan umum dalam bekerja, yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin efektif metode dan teknik yang digunakan maka semakin efektif pula pencapaian tujuan tersebut. Namun, tidak ada metode atau teknik yang dianggap terbaik atau cocok untuk semua tujuan.

3) Ilmu pengetahuan dan wawasan

Ilmu pengetahuan merupakan upaya sadar untuk menggali, menemukan, dan memperdalam pemahaman manusia terhadap berbagai aspek realitas dunia manusia.

⁷ S Basir, *Soft Skill vs Hard Skill* (Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan, 2011), 87.

Pembatasan diterapkan untuk menghasilkan informasi yang akurat. Ilmu pengetahuan memberikan keyakinan dengan memberi batasan pada ruang lingkup penelitian seseorang, dan kepastian ilmiah dicapai melalui batasan tersebut. Wawasan adalah cara pandang yang digunakan untuk melihat sesuatu.

4) Kemampuan Menggunakan Teknologi

Kemampuan memanfaatkan teknologi di lingkungan kerja sebagai faktor transformatif.

5) Kritis

Berpikir kritis juga dapat membantu Anda menjadi lebih terorganisir sehingga lebih mudah menemukan solusi terhadap masalah yang Anda hadapi. Memiliki pemikiran kritis juga dapat menghasilkan produk yang lebih berkualitas.⁸

c. Faktor yang mempengaruhi *hard skill*

1) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, dan teknik tertentu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

2) Ilmu pengetahuan

Pengetahuan yang diperoleh melalui penelitian, penyelidikan, dan pengembangan yang dilakukan secara

⁸ Benyamin Molan, *Multikulturalisme Cerdas Membangun Hidup Yang Stabil Dan Dinamis* (Jakarta: Permata Putri Media, 2016), 30.

sengaja. Pengetahuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal.

3) Ilmu teknologi

Ilmu yang masih kurang dikenal oleh sebagian besar masyarakat, dan ilmu teknologi ini memiliki potensi untuk menjadi pendorong perubahan.⁹

3. *Soft Skill*

a. Pengertian *soft skill*

Soft skill merupakan sebuah konsep sosiologi yang berkaitan dengan tingkat kecerdasan emosional (EQ) seseorang, meliputi atribut kepribadian, kemampuan interaksi sosial, kemampuan komunikasi, dan ekspresi berbahasa, kebiasaan pribadi, sikap ramah dan opini optimis mempengaruhi bagaimana seseorang berhubungan dengan orang lain.¹⁰ *Soft skill* ini melengkapi *hard skill* (yang berkaitan dengan IQ seseorang), yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu dan dalam banyak aktivitas lainnya.

Menurut Peggy Klaus, menyatakan bahwa *soft skills encompass personal, social, communication, and self management behaviours, they cover a wide spectrum: self awareness, trustworthiness, conscientiousness, adaptability, critical thinking, organizational awareness, attitude, initiative, empathy, confidence, integrity, self-control, leadership, problem solving, risk*

⁹ *ibid*, 90

¹⁰ Safrudin, Sri Mulyati, and Rosni Lubis, *Pengembangan Kepribadian Dan Profesionalisme Bidan* (Malang: Wineka Media, 2019), 42.

taking and time management. Pernyataan ini menjelaskan bahwa soft skill meliputi personal, sosial, komunikasi, dan perilaku manajemen diri, yang mencakup spektrum yang luas: kesadaran diri, kepercayaan, kesadaran, kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, kesadaran organisasi, sikap, inisiatif, empati, kepercayaan diri, integritas, pengendalian diri, kepemimpinan, pemecahan masalah, pengambilan risiko dan manajemen waktu.¹¹

Elfindri dkk mendefinisikan *soft skill* sebagai kemampuan dan keterampilan yang diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, baik secara individu, dalam konteks kelompok atau sosial, dan bahkan dalam aspek kehidupan lainnya, aspek spiritual atau hubungan dengan Tuhan. Dengan memiliki *soft skill* tersebut, seseorang dapat berkontribusi dan bertahan di masyarakat. *Soft skill* tersebut meliputi keterampilan komunikasi, pengelolaan emosi, bahasa, kemampuan berinteraksi dalam kelompok, pemahaman etika dan moral, etika dan keterampilan spiritual. Elfindri dkk menjelaskan bahwa *soft skill* mencakup seluruh karakteristik yang mendukung dan melengkapi *hard skill*. Selain itu, *soft skill* juga berperan dalam menentukan bagaimana *hard skill* digunakan dalam konteks pendidikan dan dunia kerja.¹²

¹¹ Peggy Klaus, *The Hard Truth About Soft Skills* (Australia: Harper Collins e-books, 2007), 2-3.

¹² Elfidri, *Soft Skill Untuk Pendidikan* (Jakarta: Baduesse Media, 2011), 67.

b. Indikator *soft skill*

1) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pemikiran melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan maksud agar dapat dipahami dengan jelas oleh orang lain.

2) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang sama.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap seseorang dalam menunaikan tugas dan kewajibannya terhadap dirinya sendiri, masyarakat, lingkungan, negara, dan Tuhan Yang Maha Esa.

4) Kejujuran

Kejujuran adalah sikap menganggap serius sesuatu, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

5) Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan beradaptasi terhadap orang baru dan lingkungan baru.¹³

¹³ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: ALVABETA CV, 2013), 63.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill*

1) Kecerdasan

Kecerdasan atau kecerdasan adalah kemampuan seseorang dalam berpikir atau bertindak secara terarah bagi seorang individu untuk mengendalikan lingkungan secara efektif.

2) Bakat

Bakat adalah kemampuan yang dimiliki manusia sejak lahir, kemampuan ini bila diberi kesempatan untuk dikembangkan melalui pembelajaran akan menjadi suatu keterampilan yang nyata, namun bila tidak dikembangkan melalui pembelajaran maka kemampuan tersebut tidak akan menjadi suatu keterampilan yang nyata.

3) Minat

Minat adalah suatu kecenderungan mental seseorang terhadap sesuatu, seseorang akan berusaha lebih keras untuk mendapatkan sesuatu yang diminatinya atau dengan kata lain jika seseorang tertarik padanya maka dia akan termotivasi untuk mencapai apa yang diinginkannya.

4) Sikap

Sikap seseorang berpengaruh terhadap tingkat prestasi akademik. Seseorang akan mengalami kesulitan belajar jika memiliki riwayat sikap negatif.¹⁴

4. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Kata “motivasi” berasal dari istilah “motivasi”, yang mengacu pada kekuatan internal dalam diri seseorang yang memotivasi mereka untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu. Motivasi tersebut tidak selalu dapat diamati secara langsung tetapi dapat tercermin melalui tindakan, rangsangan, insentif atau energi yang mendorong perilaku tertentu. Ini adalah kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau mengambil tindakan tertentu, sering kali berasal dari kebutuhan, keinginan, atau tujuan pribadi.¹⁵

Menurut Hamzah B. Uno, motivasi adalah kebutuhan yang timbul sebagai respons terhadap rangsangan internal atau eksternal yang mendorong perubahan dari keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan, dalam upaya mencapai tujuan sasaran tertentu. Tingkat motivasi seorang mahasiswa akan mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan cita-citanya, yang pada akhirnya

¹⁴ Vera Dwi Wijayanti and Tony susilo Wibowo, “Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik,” *Majalah Ekonomi* 25, no. 1 (2020), 29–35.

¹⁵ Isbandi Rukminto Adi, *Psikologi, Pekerjaan Sosial, Dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-Dasar Pemikiran* (Jakarta: Grafindo Persada, 1994), 154.

akan berdampak pada masuknya mereka ke dunia kerja setelah lulus. Ketika motivasi siswa tinggi maka mereka akan merasa terdorong untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi ini mendorong mereka untuk aktif mempersiapkan diri dan memenuhi tuntutan dunia kerja.¹⁶

b. Indikator motivasi

1) Keinginan dan minat memasuki dunia kerja

Siswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja ketika mereka memiliki kekuatan, keinginan dan minat bekerja berdasarkan bakat dan keterampilan yang dimilikinya.

2) Harapan dan Cita-cita

Motivasi memasuki dunia kerja juga didorong oleh harapan akan masa depan yang lebih baik dan tekad untuk mencapai cita-cita yang diimpikan.

3) Desakan dan dorongan dari lingkungan

Siswa akan termotivasi memasuki dunia kerja bila mendapat dorongan dari lingkungan antara lain keluarga, sekolah dan masyarakat. Misalnya, kondisi ekonomi keluarga yang sulit dapat mendorong seseorang untuk memasuki dunia kerja dibandingkan melanjutkan pendidikan tinggi.

¹⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 9.

4) Kebutuhan Fisiologis

Motivasi bekerja juga dapat timbul dari kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis seseorang secara mandiri tanpa bergantung pada orang tua atau pihak lain.

5) Penghormatan atas diri

Orang cenderung merasa lebih bangga dan dihargai ketika mereka bekerja dibandingkan ketika mereka menganggur setelah lulus.¹⁷

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

1) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi sukses dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor sosial seperti keluarga dan pengaruh teman sebaya.

2) Konsep diri

Kesadaran diri seseorang, yaitu bagaimana mereka memandang kemampuan dan keterampilannya sendiri, akan mempengaruhi tingkat motivasinya untuk mengejar suatu tujuan atau gerakan perilaku tertentu.

3) Jenis kelamin

Budaya kerja sering dikaitkan dengan karakteristik maskulin, sehingga dapat mempengaruhi motivasi, terutama bagi perempuan yang bekerja di lingkungan yang didominasi laki-laki.

¹⁷ Ibid, 23

4) Pengakuan dan prestasi

Motivasi kerja seseorang dapat meningkat apabila ia merasa diakui, dihargai dan mendapat perhatian dari atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja pekerjaannya.

5) Cita-cita dan aspirasi

Tujuan atau cita-cita adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang. Tujuan-tujuan ini memberi makna pada aktivitas mereka dan dapat menjadi sumber motivasi yang kuat.¹⁸

B. Kajian Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan studi penelitian terdahulu dan menganalisis hasil pengujiannya. Melalui penelitian sebelumnya, peneliti diharuskan mampu mengidentifikasi dan digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1

Studi Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Lalu Hasis Mansari (2019)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat	Variabel <i>hard skill</i> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Variabel X sama yang diteliti yaitu <i>hard skill</i> dan <i>Soft Skill</i> variabel Y	Pada objek yang akan diteliti berbeda.

¹⁸ I Rahmat, L Sa'adah, and D Aprillia, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* (LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020) 37.

		Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya. ¹⁹	pegawai sedangkan <i>soft skill</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	sama yaitu kesiapan kerja.	
2	Ida Royani (2019)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu Di Era Revolusi Industri 4.0. ²⁰	Variabel <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu.	Variabel X1 dan X2 sama yang diteliti yaitu <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> .	Variabel Y berbeda yang diteliti yaitu tidak meneliti kesiapan kerja. Objek yang diteliti berbeda.
3	Apriliana Khulasatul Mutoharoh (2019)	Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. ²¹	Variabel bimbingan karier dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.	Variabel sama yang diteliti yaitu motivasi dan variabel Y sama yaitu kesiapan kerja.	Variabel independen dengan jumlah yang berbeda. Objek penelitian berbeda.

¹⁹ Lalu Hansis Mansari, "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Di Smp Negeri 3 Camba Kab. Maros," 2019: 267-345.

²⁰ Ida Royani, "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu Di Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 04, no. 01 (2022): 643-658.

²¹ Apriliana Khulasatul Mutoharoh and Wisudani Rahmaningtyas, "Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja," *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 12, no. 1 (2019): 38.

4	Khusnul Chotimah (2020)	Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. ²²	Variabel motivasi memasuki dunia kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.	Variabel Independen sama yang diteliti yaitu motivasi dan variabel Y sama yaitu kesiapan kerja.	Pada objek penelitian yang berbeda.
5	Anisa Fajri Utami (2021)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau. ²³	<i>Hard skill</i> dan <i>soft skill</i> bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau angkatan 2015.	Variabel X1 dan X2 sama yaitu <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> . Variabel Y sama yaitu kesiapan kerja.	Variabel independe dengan jumlah yang berbeda. Objek penelitian berbeda.
6	Wan Rika Aprillia (2021)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi di	Variabel prestasi belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja	Variabel X1 sama yang diteliti yaitu <i>soft skill</i> dan Variabel Y sama meneliti kesiapan kerja.	Objek penelitian yang berbeda.

²² Khusnul Chotimah, "Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja.," *Economic Education Analysis Journal* 9, no. 2 (2020): 391–404.

²³ Anisa Fajri Utami, Dewita Suryati Ningsih, and Ronelly Roesdi, "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau (Studi Kasus Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau)," *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi* 8, no. 1 (2021): 1–13.

		Universitas Ilam Riau. ²⁴			
7	Silvy Putri Wulandari (2022)	Pengaruh Kompetensi Mahasiswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kera di Era 4.0. ²⁵	kompetensi, pengetahuan, sikap secara simultan berpengaruh terhadap mahasiswa memasuki dunia kerja era 4.0	Variabel Y sama yaitu kesiapan kerja.	Variabel indepen yang diteliti berbeda tidak membahas variabel <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> , dan motivasi. Objek penelitian yang diteliti berbeda
8	Selvina K Parangin-Angin (2022)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. ²⁶	Variabel <i>self efficacy</i> tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.	Variabel independen sama yang diteliti yaitu <i>soft skill</i> , dan variabel Y sama yang diteliti yaitu kesiapan kerja.	Pada objek yang diteliti berbeda yaitu Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi.
9	Yunia Ratuela (2022)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa	<i>Hard skill</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen	Variabel X1 dan X2 sama yaitu <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> . Variabel Y sama yaitu kesiapan	Variabel X3 berbeda tidak mengenai motivasi. Objek penelitian berbeda.

²⁴ Wan Rika Aprillia, "Pengaruh Soft Skills Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Di Universitas Islam Riau," 2021: 1-15.

²⁵ Silvy et al., "Pengaruh Kompetensi Mahasiswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Di Era 4.0," 2022: 33-42.

²⁶ Selvina K Parangin-Angin, "Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi.," 2022: 45-55.

		Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. ²⁷	dan <i>Soft skill</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester Jurusan Manajemen.	kerja.	
10	Derlinawati Manaraja (2022)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. ²⁸	Variabel <i>soft skill</i> berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.	Variabel X1 sama yang diteliti yaitu <i>soft skill</i> .	Variabel Y berbeda tidak meneliti kesiapan kerja. Objek penelitian yang berbeda.
11	Ayu Syahvitri (2023)	Pengaruh <i>Skill</i> dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi <i>Era Society 5.0</i> pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah. ²⁹	<i>Skill</i> dan Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja mahasiswa tingkat akhir perbankan syariah UINSU.	Variabel Y sama yaitu kesiapan kerja dan objek penelitian sama yaitu mahasiswa perbankan syariah.	Variabel X1 berbeda dengan jumlah independen yang diteliti berbeda.

²⁷ Yunia Ratuela, Olivia Nelwan, and Genita Lumintang, "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FBE UNSRAT Manado," *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 172–183.

²⁸ Derlinawati Manaraja, "Pengaruh Soft Skill Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 5, no. 2 (2022): 100–110.

²⁹ Ayu Syahvitri et al., "SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Skill Dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5 . 0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah," *SEIKO : Journal of Management & Business* 6, no. 2 (2023): 327–339.

12	Fery Riyanto (2023)	<i>Hard Skill</i> Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. ³⁰	<i>Hard Skill</i> berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja di era industri 4.0.	Variabel X1 sama yaitu <i>hard skill</i> dan variabel Y kesiapan kerja.	Variabel independen dengan jumlah yang berbeda. Objek penelitian yang berbeda.
13	Amri (2023)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan. ³¹	Variabel <i>hard skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo.	Variabel X1 sama yaitu <i>hard skill</i> .	Variabel Y berbeda tidak membahas tentang kesiapan kerja. Objek penelitian beberapa.
14	Iin Inayah Putri (2023)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan. ³²	pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>Hard Skill</i> dan kinerja karyawan serta antara <i>Soft Skill</i> dan kinerja karyawan PT. Abetama Sempurna (Artolite) Makassar.	Variabel independen yang sama diteliti adalah <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> .	Penelitian ini berbeda dengan jumlah variabel independen. Objek penelitian yang berbeda.
15	Muhammad Maulana Fuad Bawazir	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan	Variabel interpersonal Skill tidak berpengaruh terhadap	Sama-sama meneliti tentang <i>soft skill</i> dan variabel	Lokasi Penelitian yang berbeda yaitu

³⁰ Fery Riyanto et al., "Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0," *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 8, no. 1 (2023): 46–65.

³¹ Amri, "Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 07, no. 2 (2022): 56–63.

³² Iin Inayah Putri, "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan," *Center of Economic Student Journal* 6, no. 2 (2023): 223–238.

	(2023)	Kerja Studi Pada Mahasiswa FEB Unisbank. ³³	kesiapan kerja mahasiswa semester Akhir unisbank.	Y sama yaitu kesiapan kerja.	Mahasiswa FEB Unisbank.
--	--------	--	---	------------------------------	-------------------------

C. Kerangka Berpikir

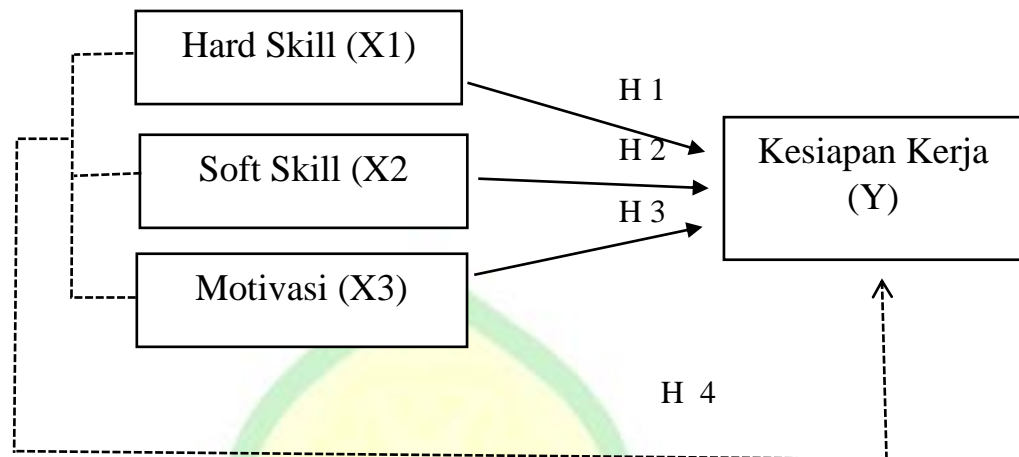
Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan model kerangka pemikiran pengaruh antara model variabel dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabel *independen* (bebas) dengan variabel *dependen* (terikat), dimana yang menjadi variabel *independen* (bebas) adalah *Hard Skill X1*, *Soft Skill X2*, dan Motivasi yang menjadi variabel *dependen* (terikat) adalah Kesiapan Kerja (Y). Kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang tersaji pada gambar berikut ini:



³³ Muhammad Maulana, Fuad Bawazir, and Kata Kunci, "Pengaruh SoftSkill Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa FEB Unisbank," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2023): 77–88.

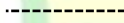
Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Keterangan:

Parsial : 

Simultan : 

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan bukan berdasarkan kenyataan empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³⁴ Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dirumuskan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan permasalahan penelitian, namun belum sebagai jawaban empirik. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, cet. 1 (Bandung: Alfabeta, 2019): 99-100.

1. Hipotesis pertama

Hard skill adalah kemampuan teknis khusus yang diperlukan untuk pekerjaan atau tugas tertentu. Jika semakin tinggi kemampuan *hard skill*, maka akan membuat kesiapan kerja tinggi pula. Hal ini juga didukung penelitian yang pernah dilakukan, *hard skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.³⁵ Penelitian lain menunjukkan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *hard skill* tidak mempengaruhi kesiapan kerja.³⁶ Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan bahwa:

H₀₁ : *Hard skill* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di era *society* 5.0 pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

H_{a1} : *Hard skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di era *society* 5.0 pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

2. Hipotesis kedua

Soft skill adalah kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat, serta kemampuan beradaptasi dengan baik di dalam kehidupan maupun dunia kerja. Semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu

³⁵ Nurbaiti and Putri, "Hard Skill , Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi Di Kota Bandar Lampung: 1-17"

³⁶ Fery Riyanto, "Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0," *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 8, no. 1 (2023): 46-65.

maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja. Oleh karena itu kemampuan *soft skill* harus ditingkatkan oleh setiap individu. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan, *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.³⁷ Penelitian lain menunjukkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.³⁸ Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan bahwa:

H₀₂ : *Soft skill* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society* 5.0 pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

H_{a2} : *Soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society* 5.0 pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

3. Hipotesis ketiga

Motivasi adalah kemampuan yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau mengambil tindakan tertentu, sering kali berasal dari kebutuhan, keinginan, atau tujuan pribadi. Apabila motivasi memasuki dunia kerja semakin tinggi, maka akan membuat tingkat kesiapan kerja yang tinggi pula. Hal ini juga didukung

³⁷ Maulidiyah and Ubaidillah, “Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital: 23 ”

³⁸ Herlisa Setiarini, “Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgri Semarang),” *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 195–204.

penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja.³⁹ penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.⁴⁰

H₀₃ : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society* 5.0 pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

H_{a3} : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society* 5.0 pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

4. Hipotesis keempat

Semakin meningkatkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* maka semakin meningkat pula kesiapan kerja yang dimiliki. Selain itu memiliki motivasi memasuki dunia kerja semakin tinggi, maka akan membuat tingkat kesiapan kerja yang tinggi pula. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keseluruhan *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi secara simultan

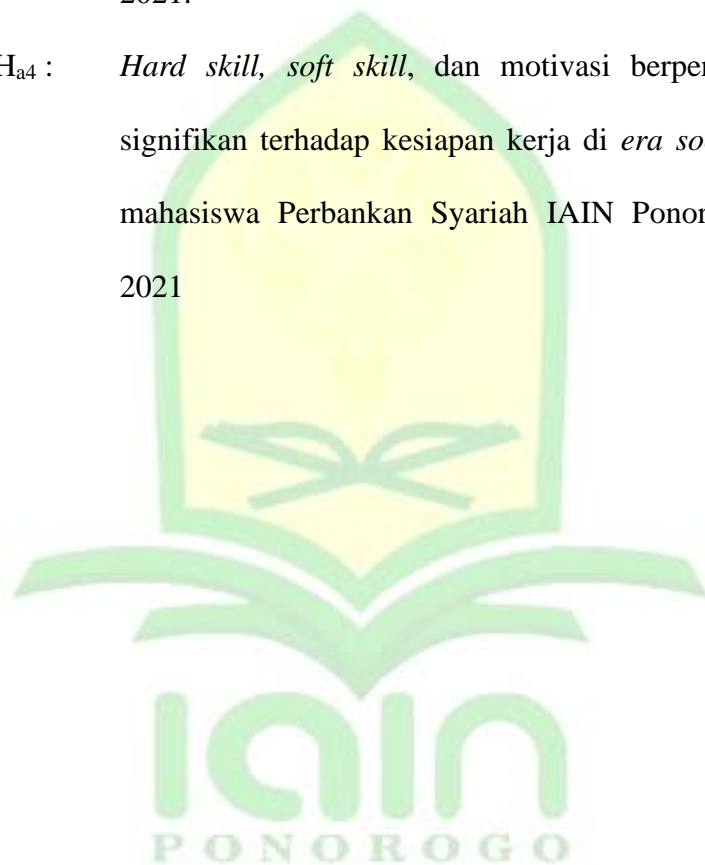
³⁹ Adilson Barros da Cunha, Kletus Erom, and Damianus Talok, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 6 (2023): 846–852.

⁴⁰ Khusnul Chotimah, "Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja," *Economic Education Analysis Journal* 9, no. 2 (2020): 391-404.

berpengaruh terhadap kesiapan kerja.⁴¹ Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan bahwa:

H₀₄ : *Hard skill, soft skill*, dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society 5.0* pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

H_{a4} : *Hard skill, soft skill*, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja di *era society 5.0* pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021



⁴¹ Deswarta, Desy Mardianty, and Bowo, "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19," *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 1 (2023): 364–72.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang baik melibatkan perencanaan yang sistematis, konsisten, dan operasional, yang diwujudkan dalam sebuah rancangan penelitian yang disusun oleh peneliti.¹ Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan alat ukur penelitian, kemudian menganalisis data dengan pendekatan kuantitatif dan statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.² Dengan menerapkan metode kuantitatif ini, diharapkan kita dapat secara cermat mengidentifikasi signifikansi dari hubungan antara berbagai variabel dalam penelitian.

B. Variabel Penelitian & Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan dua variabel utama sebagai fokus penelitian, yakni:

- a. Variabel independen merujuk pada atribut atau karakteristik yang memiliki potensi untuk memengaruhi atau mempengaruhi variabel

¹ Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*, cet 1 (Yogyakarta: Deepublish, 2020): 45.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif.....*,16

dependen.³ Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen yang relevan, yaitu *hard skill* (X1), *soft skill* (X2), dan motivasi (X3).

- b. Variabel dependen, yang juga dikenal sebagai variabel terikat, merupakan variabel yang muncul sebagai hasil dari pengaruh variabel bebas. Besar perubahan dalam variabel dependen bergantung pada sejauh mana variabel independen (bebas) mempengaruhinya.⁴ Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kesiapan kerja pada mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo.

2. Definisi Operasional

Tabel 3.1

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	<i>Hard skill</i> (X1)	<i>Hard skill</i> adalah kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan	1. Kemampuan menghitung 2. Kemampuan teknis 3. Ilmu pengetahuan dan wawasan 4. Kemampuan menggunakan teknologi 5. Kritis	Basir (2011)

³ Fajri Ismail, *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, cet. 1 (Jakarta: Prenadamedia, 2018): 65.

⁴ Santosa, *Statistika Hospitalitas: Edisi Revisi* (Yogyakarta: Deepublish, 2018): 114.

		bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan.		
2.	<i>Soft skill</i> (X2)	Pernyataan ini menjelaskan bahwa soft skill meliputi personal, sosial, komunikasi, dan perilaku manajemen diri, yang mencakup spektrum yang luas: kesadaran diri, kepercayaan, kesadaran, kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, kesadaran organisasi, sikap, inisiatif, empati, kepercayaan diri, integritas, pengendalian diri, kepemimpinan, pemecahan masalah, pengambilan risiko dan manajemen waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan komunikasi 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Kejujuran 5. Adaptasi 	Peggy Kalus (2007)
3.	Motivasi	Motivasi adalah kebutuhan yang timbul sebagai respons terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja 2. Harapan dan 	Hamzah Uno (2013)

		<p>rangsangan internal atau eksternal yang mendorong perubahan dari keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan, dalam upaya mencapai tujuan sasaran tertentu.</p>	<p>cita-cita</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Desakan dan dorongan dari lingkungan 4. Kebutuhan fisiologi 5. Penghormatan atas diri 	
4.	Kesiapan kerja	<p>kesiapan kerja adalah kemampuan yang cukup baik bagi fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif. 2. Memiliki sikap kritis. 3. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual. 4. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan. 5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya. 	Dalyono (2005)

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kampus II Institut Agama Islam Negeri Ponorogo Jl. Puspita Jaya, Krajan, Pintu, Kecamatan Jenangan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia.

Peneliti mengambil objek penelitian pada mahasiswa Perbankan Syariah di IAIN Ponorogo ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan judul peneliti. Alasan lain peneliti melakukan penelitian pada Mahasiswa Perbankan Syariah di IAIN Ponorogo yaitu karena peneliti belum pernah mengetahui peneliti lain melakukan penelitian di IAIN Ponorogo terkait era *society* 5.0. Sehingga peneliti merasa tertarik melakukan penelitian pada Mahasiswa Perbankan Syariah di IAIN Ponorogo.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dengan tujuan kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tersebut.⁵ Pada penelitian ini, populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021 yang berjumlah sebanyak 210 mahasiswa. Alasan peneliti mengambil populasi mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2021 karena ingin

⁵ Febri Endra Budi Setyawan, *Pengantar Metodologi Penelitian: Statistika Praktis* (Zifatama Jawara, 2017): 97.

mengetahui sejauh mana mereka mempersiapkan kesiapan kerja di era *society 5.0* ini.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, dalam pandangan Kasmadi dan Sunariah, sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengertian sampel ini dianggap sebagai suatu sumber data yang signifikan dalam mendukung pelaksanaan penelitian.⁶ Menurut Ali dalam Taniredja dan Mustafidah, sampel penelitian didefinisikan sebagai sebagian besar dari keseluruhan objek yang sedang diteliti, dipilih karena dianggap mampu mewakili populasi secara keseluruhan, dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu.

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah Teknik *Non-Probability Sampling*, di mana setiap anggota dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dalam konteks penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, merupakan teknik pengambilan data dengan menentukan sampel yang sudah dipertimbangkan.⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah mahasiswa jurusan Perbankan Syariah angkatan 2021. Perhitungan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, yang merupakan salah satu teori penarikan sampel yang

⁶ Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2006): 66.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010): 218.

banyak digunakan dan populer. Proses perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.⁸

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Batas Kesalahan (*Error Tolerance*)

Jumlah Mahasiswa Angkatan 2021 adalah 210 orang, dan tingkat kesalahan yang diterapkan adalah 5%, yang setara dengan 0,05 dalam bentuk pecahan. Oleh karena itu, berdasarkan rumus yang diberikan, didapatkan jumlah sampel (n) sebagai berikut:

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0,05)^2} = \frac{210}{210 (0,0025) + 1} = \frac{210}{1,525} = 137,71$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 137,71 atau dibulatkan menjadi 140 mahasiswa angkatan 2021. Sebelum menerapkan rumus Slovin, peneliti sebelumnya menetapkan persentase kesalahan sebagai batasannya yaitu 5%. Alasannya, karena semakin kecil tingkat kesalahan yang dipilih maka semakin besar jumlah sampel yang

⁸ Rifkah, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuisisioner* (CV Adanu Abimata, 2023): 28-29.

diperoleh. Sehingga makin besar sampel yang digunakan maka akan semakin baik pula.⁹

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yang terdiri dari angka atau data numerik. Dikarenakan sifatnya yang berbentuk angka, data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode penghitungan statistik.¹⁰

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer, yang berarti informasi diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumbernya tanpa melalui perantara lain. Peneliti melakukan pengumpulan dan pemrosesan data secara mandiri atau dengan bantuan orang dalam suatu organisasi.¹¹ Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah angkatan 2021 di IAIN Ponorogo.

⁹ Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0* (CV. DOTPLUS Publisher, 2021): 19.

¹⁰ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*, cet. 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2013): 38.

¹¹ Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat* (Bandung: PT Grafindo Media Pratama, 2007): 79.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam mencari informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Proses pengumpulan data merupakan bagian penting dalam penelitian, dan kesalahan yang terjadi pada tahap ini dapat mempersulit proses analisis. Selain itu, hasil dan kesimpulan penelitian mungkin tidak jelas jika pengumpulan data tidak dilakukan dengan benar. Oleh karena itu, peneliti harus cermat memilih teknik pengumpulan data yang akan digunakan agar prosesnya dapat dilakukan dengan tepat.¹² Berikut metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk percakapan yang berfokus pada suatu masalah tertentu. Ini adalah proses tanya jawab verbal di mana dua orang atau lebih berinteraksi secara langsung.¹³ Wawancara ini dilakukan kepada Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah di IAIN Ponorogo. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai permasalahan yang akan diteliti yaitu dari sisi *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi serta kesiapan kerja menuju era *society 5.0*.

¹² Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan*, cet. 1 (Yogyakarta: Absolute Media, 2020): 73.

¹³ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013): 160.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk memberikan jawaban.¹⁴ Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi pembuatan dan penyebaran kuesioner kepada responden, pemberian skor pada setiap pertanyaan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner kepada Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Angkatan 2021 di IAIN Ponorogo sebanyak 140 mahasiswa. Kuesioner disampaikan sebagai pernyataan terstruktur, dimana responden diminta memberikan jawaban pada setiap pernyataan. Dalam kuesioner digunakan skala likert sebagai metode pengukuran variabel penelitian.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat pengumpul data adalah alat yang dipakai untuk mengumpulkan data atau mengukur variabel-variabel dalam suatu penelitian.¹⁵ Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang menggunakan skala likert. Skala Likert merupakan salah satu teknik psikometri yang umumnya digunakan dalam penelitian, terutama dalam bentuk survei. Ini adalah salah satu skala yang paling umum digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat responden. Skala Likert meminta peserta untuk mengisi survei dan mengungkapkan tingkat

¹⁴ Ibid., 199-200

¹⁵ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020): 57.

persetujuan atau tidak setuju mereka dengan serangkaian pernyataan atau pertanyaan.

Skala pengukuran yang dikembangkan Rensis Likert untuk menilai sikap yang mencakup pernyataan setuju atau tidak setuju pada 4 (empat) tingkat penilaian. Empat tingkat penilaian pada skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tingkatan Penilaian Skala Likert

No.	Keterangan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Kurang Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Hardani, 2020

H. Validitas dan Reabilitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana keakuratan data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian sesuai dengan kejadian sebenarnya yang terjadi pada subjek penelitian dan dapat dipercaya laporan yang dihasilkan peneliti. Dengan kata lain, data yang dianggap valid adalah data yang sesuai dengan kejadian sebenarnya pada subjek penelitian yang diwakili oleh peneliti.¹⁶ Untuk tingkat validitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi jika probabilitasnya $< 0,05$ maka pernyataan

¹⁶ Endang Widi Winarni, *Teori Dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R \& D*, cet. 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2018: 175.

tersebut valid. Sebaliknya jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

2. Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah seberapa konsisten dan stabilnya data atau wawasan. Dapat juga diartikan sebagai indikator yang menghasilkan hasil yang konstan, atau indikator yang setiap pengukurannya mempunyai nilai yang relatif sama. *Cronbach Alpha* adalah metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mengukur konsistensi skala rentangan. Dalam mengevaluasi keandalan instrumen, batas yang digunakan adalah 0,6.¹⁷

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, akan diterapkan metode perhitungan kuantitatif yang memastikan teknis penggunaan data uji statistik yang tepat guna dalam pengolahan dan analisis data.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah hasil dari pengujian aktual terhadap nilai regresi menunjukkan konsistensi yang stabil, akurasi dalam jawaban, dan tidak adanya ambigu.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi nilai residual memenuhi asumsi normal atau tidak dalam

¹⁷ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponoro: CV. Wagr Group, 2017): 79.

model regresi. Keberhasilan model regresi ditandai oleh nilai residual yang terdistribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan pada nilai residual, bukan pada setiap variabel secara individual. Dalam penelitian ini, untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak, digunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria penarikan sebagai berikut:¹⁸

- 1) Nilai signifikan $>0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menentukan ada tidaknya korelasi yang signifikan antar variabel independen dalam suatu model regresi. Pada uji ini sebaiknya tidak terjadi multikolinieritas, jika keadaan tersebut terjadi, maka disebut sebagai masalah multikolinieritas. Suatu model regresi dikatakan baik jika tidak menunjukkan multikolinieritas dan hasil pengujian ini membantu menjamin kualitas model.¹⁹ Uji multikolinieritas dapat disimpulkan melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).²⁰ Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

¹⁸ Agus Darjono, *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, Dan SMARTPLS*, Edisi II (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015): 89-91.

¹⁹ Zulaika Matondang and Hamni Fadlilah Nasution, *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews Dan SPSS* (Medan: Merdeka Kreasi Group, 2021): 90.

²⁰ Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo, *Statistika Bisnis Dan Ekonomi Dengan SPSS 25* (Jakarta: Salemba Empat, 2022): 57.

- 1) Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya jika nilai tolerance \geq maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinieritas dan jika nilai tolerance \leq maka tidak terjadi multukolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menilai ada tidaknya perbedaan varians antara residual pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain dalam suatu model regresi.²¹ Suatu model regresi dianggap memenuhi syarat homoskedastisitas jika varians residualnya tetap konstan pada rentang pengamatan. Apabila terjadi perbedaan dalam variansi, maka situasi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Kriteria untuk mengambil keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan perkembangan dari regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menilai pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat.²² Perbedaan utamanya terletak pada penggunaan variabel independen yaitu regresi linier

²¹ Ibid., 262

²² Robert Kurniawan, *Analisis Regresi*, cet. 1 (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2016): 90-91.

sederhana melibatkan satu variabel independen, sedangkan analisis regresi berganda menggunakan beberapa variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen yang sama. Regresi linier berganda dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:²³

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kesiapan Kerja

X₁ : *Hard Skill*

X₂ : *Soft Skill*

X₃ : Motivasi

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi

e : Error

3. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh individual variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan menguji koefisien regresi parsial. Dalam regresi linier berganda setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap model. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai *thitung* > nilai *ttabel* maka H₀ ditolak atau terima H_a.

b) Jika nilai *thitung* < nilai *ttabel* maka H₀ diterima atau tolak H_a.

²³ Ardial, *Paradigma Dan Model Penelitian Komunikasi*, Cet. 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2014): 405-407.

Uji t juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi t pada taraf α tertentu, dengan memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima, yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak, yaitu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.²⁴

2. Uji F

Uji F merupakan pengujian signifikansi untuk menilai sejauh mana variabel bebas X_1, X_2, X_3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y. Langkah-langkah pengujian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti secara bersama-sama variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada tingkat kepercayaan α yaitu 0,05 dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

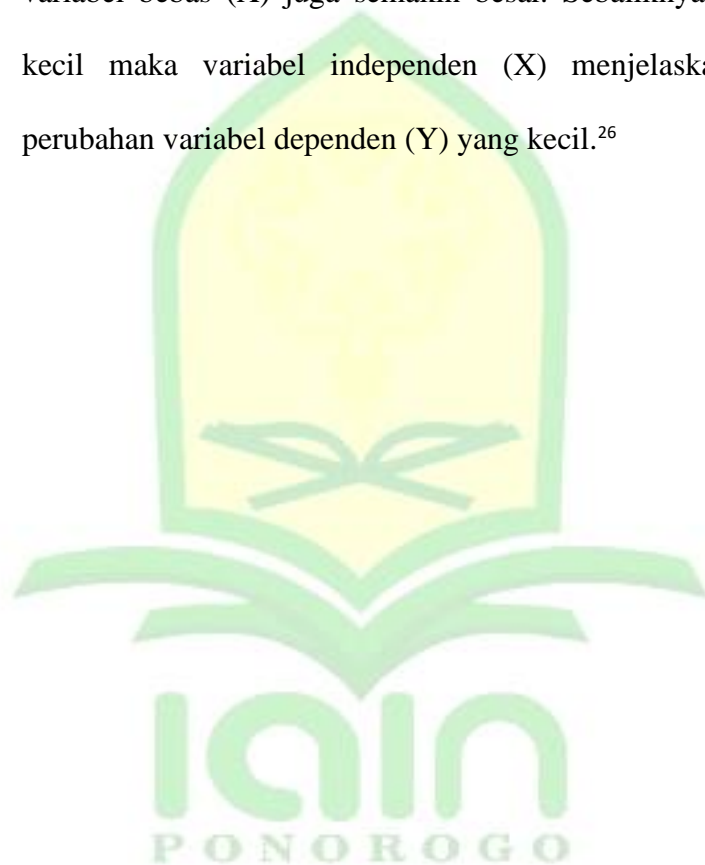
- a) Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima.
- b) Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak.²⁵

²⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Suatu Multivariate Dengan SPSS Program IMB SPSS19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), 161.

²⁵ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2016), 96 .

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Semakin besar nilai R^2 maka proporsi perubahan variabel terikat (Y) yang di distribusikan terhadap variabel bebas (X) juga semakin besar. Sebaliknya jika nilai R^2 kecil maka variabel independen (X) menjelaskan persentase perubahan variabel dependen (Y) yang kecil.²⁶



²⁶ Ibid, 97.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah FEBI IAIN Ponorogo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo adalah salah satu fakultas yang termuda di antara fakultas-fakultas lainnya di IAIN tersebut. Pembentukan fakultas ini memiliki hubungan yang erat dengan Fakultas Syari'ah IAIN Ponorogo yang merupakan fakultas tertua di sana. Awalnya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam merupakan bagian dari Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam di STAIN Ponorogo yang kemudian berubah menjadi Fakultas Syariah IAIN Ponorogo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dimulai dari Program Studi Ekonomi Syari'ah dan Perbankan Syari'ah yang merupakan bagian dari Jurusan Syari'ah. Izin pendirian kedua program studi ini diberikan pada tahun 2014 oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Islam melalui Surat Keputusan No. 7062 tahun 2014.¹ Pada tahun 2015, Program Studi Zakat dan Wakaf juga didirikan dengan izin dari Direktorat Jenderal Pendidikan Islam No. 4723 tahun 2015. Pada tahun 2017, Program Studi Zakat dan Wakaf kemudian diubah menjadi Manajemen Zakat dan Wakaf berdasarkan nomenklatur program studi dengan Surat Keputusan Direktorat Jenderal No. 2084 tahun 2017.

¹ Sejarah FEBI. <https://febi.iainponorogo.ac.id/index.php/profil/sejarah-febi/> diakses pada tanggal 11 Maret 2024 pukul 08.00 WIB.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo dibuka pada saat terjadi perubahan status Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Ponorogo menjadi IAIN Ponorogo. Perubahan ini diresmikan melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 75 tahun 2016 pada tanggal 1 Agustus 2016. Nama fakultas tersebut secara eksplisit disebutkan dalam Peraturan Menteri Agama RI No. 49 tahun 2016 mengenai Organisasi dan Tata Kerja IAIN Ponorogo pada pasal 11. Hal ini juga dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Agama RI No. 59 tahun 2016 tentang Statuta IAIN Ponorogo.

Sebagai fakultas yang baru dibentuk, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk menarik minat positif masyarakat sehingga jumlah mahasiswa terus meningkat. Berbagai upaya telah dilakukan oleh fakultas ini untuk meningkatkan mutu pendidikan. Upaya seperti peningkatan kapasitas dosen melalui workshop/pelatihan/seminar, melanjutkan ke jenjang pendidikan S3, menyediakan fasilitas laboratorium untuk masing-masing jurusan, mendukung semua kegiatan mahasiswa terkait minat dan bakatnya, dan yang tak kalah pentingnya adalah akreditasi program studi/jurusan, yang sampai dengan tahun 2024 ini Jurusan Ekonomi Syari'ah, Jurusan Perbankan Syari'ah dan MAZAWA akreditasinya sudah terakreditasi B. Selain itu di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

memiliki jurusan baru di tahun 2024 yaitu Akuntansi Syariah dan Manajmen Bisnis Syariah.

2. Visi dan Misi Jurusan Perbankan Syariah IAIN Ponorogo

a) Visi

Menjadi Program Studi yang menghasilkan Sarjana Perbankan Syariah yang unggul dalam pengelolaan usaha mitra tahun 2023.

b) Misi

- 1) Melaksanakan pendidikan dan pembelajaran yang profesional dalam bidang perbankan syariah yang unggul dalam pengelolaan usaha mitra baik teori maupun praktik.
- 2) Melaksanakan penelitian yang aktual dalam bidang perbankan syariah yang unggul dalam pengelolaan usaha mitra.
- 3) Melaksanakan pengabdian yang relevan dalam bidang perbankan syariah yang unggul dalam pengelolaan usaha mitra.
- 4) Menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga keuangan syariah baik dalam maupun luar negeri dalam bidang perbankan syariah yang unggul dalam pengelolaan usaha mitra.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah asumsi tentang seberapa efektif kuesioner dapat mengukur variabel yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan program bantu BM SPSS 25 untuk menjalankan analisis data. Kriteria penilaian uji validitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (sig) jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas *Hard Skill* (X₁)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Sig	Keterangan
<i>Hard Skill</i> (X ₁)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,033	Valid
	X1.9	0,002	Valid
	X1.10	0,002	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024.

10 butir pernyataan pada variabel *Hard Skill* (X₁) dapat ditetapkan sah berdasarkan Tabel 4.1 karena memiliki nilai Sig $< 0,05$. Selanjutnya 10 butir pernyataan sah tersebut akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.2**Hasil Uji Validitas *Soft Skill* (X₂)**

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Sig	Keterangan
<i>Soft Skill</i> (X ₂)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024.

10 butir pernyataan pada variabel *Soft Skill* (X₂) dapat ditetapkan sah berdasarkan Tabel 4.2 karena memiliki nilai Sig < 0,05. Selanjutnya 10 butir pernyataan sah tersebut akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.3**Hasil Uji Validitas Motivasi (X₃)**

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Sig	Keterangan
Motivasi (X ₃)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid

10 butir pernyataan pada variabel Motivasi (X_3) dapat ditetapkan sah berdasarkan Tabel 4.3 karena memiliki nilai Sig < 0,05. Selanjutnya 10 butir pernyataan sah tersebut akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Sig	Keterangan
Kesiapan kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid
	Y.8	0,000	Valid
	Y.9	0,000	Valid
	Y.10	0,000	Valid

Sumber: Data Primer 2024.

10 butir pernyataan pada variabel Kesiapan Kerja (Y) dapat ditetapkan sah berdasarkan Tabel 4.4 karena memiliki nilai Sig < 0,05. Selanjutnya 10 butir pernyataan sah tersebut akan digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner sebagai indikator dari setiap variabel. Kuesioner dianggap reliabel jika respons responden terhadap pernyataan-pernyataan tetap

stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60, maka pernyataan-pernyataan tersebut dianggap *reliab*.¹

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
Hard Skill (X1)	0,642	0,6	Reliabel
Soft Skill (X2)	0,681	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,665	0,6	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,744	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2024.

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4.5 mengenai pengujian Reliabilitas pada variabel yang disebutkan di atas, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Hard Skill (X1)*, *Soft Skill (X2)*, *Motivasi (X3)*, dan *Kesiapan Kerja (Y)* telah melebihi batas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel tersebut dapat dianggap layak atau reliabel. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian.

¹ Wiratmi Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 108.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.6

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Perempuan	113
2	Laki-Laki	27
	Jumlah	140

Sumber: Data diolah penelitian 2024.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa dari total 140 responden yang menjadi subjek data dalam penelitian ini, terdapat 27 responden yang merupakan individu berjenis kelamin laki-laki dan 113 responden yang berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.7

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah
1	20 Tahun	85
2	21 Tahun	49
3	22 Tahun	5
4	23 Tahun	1
	Jumlah	140

Sumber: Data diolah penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2021 memiliki usia yang berbeda. Terdapat 85 orang yang berusia 20 tahun, 49 orang berusia 21 tahun, 5 orang berusia 22 tahun, dan 1 orang berusia 23 tahun.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi variabel bebas dan variabel terikat dalam sebuah model regresi mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian, uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan sebagai alat statistik untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Kesimpulan yang diambil dari uji ini akan membantu peneliti untuk memahami apakah asumsi normalitas terpenuhi dalam analisis statistik yang dilakukan.

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima (data berdistribusi normal).
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima (data tidak berdistribusi normal).

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3,0977658
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,055
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c

Sumber: Data diolah 2024.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.8, ditemukan nilai signifikansi untuk normalitas residual sebesar $0,77 > 0,05$. Dengan demikian (H_0) diterima yang menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas diterapkan dalam analisis regresi berganda yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas. *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi apakah ada multikolinieritas dalam model statistik. Jika nilai VIF untuk semua variabel independen < 10 , dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam persamaan regresi linier berganda.²

² Rahayuning Tyas Sari and Maulida Nuhidayati, "Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja," *Jurnal Ekonomi Islam* 8, no. 1 (2022): 12.

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Hard Skill	0,965	1,036
	Soft Skill	0,935	1,070
	Motivasi	0,959	1,043
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja			

Sumber: Data diolah 2024.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.9 menunjukkan nilai *tolerance* model regresi pada variabel *hard skill* sebesar 0,965, *soft skill* sebesar 0,935, dan motivasi sebesar 0,959 memiliki nilai $> 0,10$. Nilai *variance inflation* (VIF) pada model regresi variabel *hard skill* sebesar 1,036, *soft skill* sebesar 1,070 dan motivasi sebesar 1,043 memiliki nilai < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dan disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan dalam varian dari residual setiap pengamatan dalam model regresi. Dalam model regresi yang

memenuhi syarat, tidak ada heteroskedastisitas.³ Salah satu teknik yang digunakan oleh peneliti untuk menguji heteroskedastisitas adalah Tes Glejser, di mana regresi variabel independen dilakukan terhadap nilai absolut dari residualnya. Konsep teoretis yang mendasari hal ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur keberagaman dalam varian dari residual dalam model regresi sebagai berikut:

Nilai p-value digunakan untuk memutuskan apakah model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika nilai p-value $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas, tetapi jika nilai p-value $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut mengalami heteroskedastisitas.⁴

Tabel 4.10

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,901	0,240		12,113	0,000
	Hard Skill	0,077	0,075	0,088	1,026	0,307
	Soft Skill	0,090	0,066	0,116	1,357	0,177
	Motivasi	-0,049	0,080	-0,052	-0,610	0,543

Sumber: Data diolah 2024

³ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus Dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 121.

⁴ Ibid.

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi berturut-turut adalah 0.307, 0.177, dan 0.543, yang semuanya $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap residual, sehingga tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model tersebut.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi bertujuan untuk memahami sejauh mana *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi memengaruhi tingkat kesiapan kerja. Selain itu, analisis regresi juga dimanfaatkan untuk menguji validitas dari hipotesis yang diajukan. Dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS versi 25, proses analisis tersebut dapat dilakukan dengan lebih efisien dan akurat.

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,248	2,037		9,451	0,000
	Hard Skill	0,330	0,044	0,529	7,500	0,000
	Soft Skill	-0,126	0,035	-0,256	-3,565	0,001
	Motivasi	0,152	0,047	0,230	3,244	0,001

Sumber: Data diolah 2024.

Berdasarkan dari data yang terdapat pada tabel 4.11, dapat dirumuskan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,248 + 0,330X_1 - 0,126X_2 + 0,152X_3 + e$$

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) sebesar 19,248 yang berarti apabila variabel independen yaitu *hard skill* (X_1), *soft skill* (X_2), dan motivasi (X_3) nol atau tidak ada maka kesiapan kerja mahasiswa sebesar 19,248 satuan.

b. Koefisien (b_1) untuk variabel X_1 *hard skill*

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,330 menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel *hard skill* dan kesiapan kerja. Ini berarti bahwa ketika nilai *hard skill* meningkat, kesiapan kerja juga cenderung meningkat. Lebih lanjut, nilai koefisien 0,330 berarti bahwa jika *hard skill* naik sebesar 1 satuan atau satu tingkat, maka kesiapan kerja akan naik sekitar 0,330 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

c. Koefisien (b_2) untuk variabel X_2 *soft skill*

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar -0,126 menunjukkan adanya hubungan negatif antara variabel *soft skill* dan kesiapan kerja. Ini berarti bahwa jika nilai *soft skill* meningkat, kesiapan kerja cenderung mengalami penurunan. Lebih lanjut, nilai koefisien -0,126 berarti bahwa jika *soft skill* naik sebesar 1 satuan atau satu tingkat, maka kesiapan kerja akan turun sekitar 0,126 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

d. Koefisien (b_3) untuk variabel X3 motivasi

Besarnya nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,152 menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel motivasi dan kesiapan kerja. Ini mengindikasikan bahwa kenaikan motivasi akan berdampak pada peningkatan kesiapan kerja. Dengan nilai koefisien 0,152, artinya jika motivasi naik sebesar 1 satuan atau satu tingkat, maka kesiapan kerja akan naik sekitar 0,152 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji T (parsial)

Uji signifikansi individual atau uji statistik t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari satu variabel penjelas atau independen secara individual terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam uji ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_1 : X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y

H_0 : X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_2 : X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y

H_0 : X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_3 : X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel yang diuji. Hasil uji t atau pengujian parsial dapat ditemukan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,248	2,037		9,451	0,000
	X1	0,330	0,044	0,529	7,500	0,000
	X2	-0,126	0,035	-0,256	-3,565	0,001
	X3	0,152	0,047	0,230	3,244	0,001

Sumber: Data diolah 2024.

Dari tabel 4.12 hasil pengujian T (parsial) dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) *Hard Skill* (X₁) memiliki *thitung* sebesar 7,500 dan nilai *ttabel* untuk alpha 0,05 dan $df = n-3 = 140-3 = 137$ adalah 0,166. Karena *thitung* $7,500 > 0,166$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya *Hard Skill* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y).
- 2) *Soft Skill* (X₂) memiliki *thitung* sebesar -3,565 dan nilai *ttabel* untuk alpha 0,05 dan $df = n-3 = 140-3 = 137$ adalah 0,166. Karena *thitung* $-3,565 > 0,166$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H₀₂ ditolak dan H_{a2}

diterima. Artinya *Soft Skill* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y).

- 3) Motivasi (X_3) memiliki *thitung* sebesar 3,244 dan nilai *ttabel* untuk alpha 0,05 dan $df = n-3 = 140-3 = 137$ adalah 0,166. Karena *thitung* $3,244 > 0,166$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya Motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model tersebut memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : model regresi yang diperoleh tidak sesuai/tidak signifikan

H_1 : model regresi yang diperoleh sesuai/signifikan

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari uji tersebut dapat ditemukan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,128	3	39,709	24,085	,000 ^b
	Residual	224,223	136	1,649		
	Total	343,350	139			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data diolah 2024.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} 24,085 dan nilai f_{tabel} pada signifiksn 0,05 dengan menggunakan rumus $f_{tabel} = n-k = 140-3 = 137 = 0,166$. Karena f_{hitung} 24,085 > 0,166 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dengan kesimpulan bahwa *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas dari variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2, X3) dalam model regresi. Hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	0,347	0,333	1,284
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y1				

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui koefisien determinasi dengan model summary dapat diperoleh nilai R square sebesar $0,347 = 34,7\%$. Artinya bahwa variabel *hard skill*, *soft skill* dan motivasi sebesar 34,7 sedangkan sisanya ($100\% - 34,7\% = 65,3\%$) sebesar 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021

Hard skill sebagai kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan.⁵

⁵ S Basir, *Soft Skill vs Hard Skill* (Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarif Basir dan Rekan, 2011), 87.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Dilihat dari hasil uji t yang mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,500 > 0,166$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021 secara parsial.

Hal ini sesuai dengan teori Muri Yusuf yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah *hard skill*.⁶ Selain itu penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa *hard skill* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.⁷ Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.⁸ Hubungan antara *hard skill* dengan kesiapan kerja yaitu jika kemampuan *hard skill* meningkat maka kesiapan kerja ikut meningkat pula. Maka dari itu perlu di kembangkan kemampuan *hard skill* mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2021 agar semakin siap untuk menghadapi dunia kerja.

⁶ Muri Yusuf A, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010): 47.

⁷ Nurbaiti and Putri, "Hard Skill , Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi Di Kota Bandar Lampung," *Jurnal Administrasi Bisnis* 14, no 1 (2024): 20-32.

⁸ Fery Riyanto , "Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0," *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 8, no 1 (2023): 46-65.

2. Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021

Soft skill meliputi personal, sosial, komunikasi, dan perilaku manajemen diri, yang mencakup spektrum yang luas: kesadaran diri, kepercayaan, kesadaran, kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, kesadaran organisasi, sikap, inisiatif, empati, kepercayaan diri, integritas, pengendalian diri, kepemimpinan, pemecahan masalah, pengambilan risiko dan manajemen waktu.⁹

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *soft skill* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dilihat dari hasil uji t yang mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,565 < 0,166$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ membuktikan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara kedua variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

Hal ini tidak sesuai dengan teori Muri Yusuf yang menyatakan bahwa salah satu faktor faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah salah satunya *soft skill*.¹⁰ Menurut teori *overqualitification*, mengatakan bahwa terlalu banyak memiliki kualifikasi yang melebihi kebutuhan pekerjaan tertentu bisa memiliki dampak negatif pada kesiapan kerja yaitu seperti *soft skill*. Karena jika seseorang terlalu

⁹ Peggy Klaus, *The Hard Truth About Soft Skills* (Australia: Harper Collins e-books, 2007), 2-3.

¹⁰ Muri Yusuf A, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010): 47.

overqualified dalam hal *soft skill* namun kurang memiliki ketrampilan teknis, ini bisa menyebabkan ketidakcocokan antara kemampuan yang dimiliki dan tuntutan kerja. Sehingga perlu adanya keseimbangan antara *soft skill* dan *hard skill* dalam mempersiapkan diri untuk dunia kerja.¹¹

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa variabel *soft skill* berpengaruh negatif terhadap kesiapan kerja.¹² Bertolak belakang dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa variabel *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.¹³ Hubungan *soft skill* dengan kesiapan kerja yaitu jika seseorang memiliki kemampuan *soft skill* yang tinggi, maka tingkat kesiapan kerjanya juga cenderung tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan *soft skill* rendah, maka tingkat kesiapan kerjanya kemungkinan akan lebih rendah.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021

Motivasi adalah kebutuhan yang timbul sebagai respons terhadap rangsangan internal atau eksternal yang mendorong perubahan dari

¹¹ Blázquez M and S Budría, “Overeducation Dynamics and Personality,” *Education Economics* 20, no. 3 (2012): 260–83.

¹² Hasan Ubbaidillah, “Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital,” *Journal of Economic, Business and Accounting* 7, No. 3 (2024): 2597-5234.

¹³ Dhea Novita, “Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang),” *Journal Economic Excellence* 1, no. 4 (2023): 285.

keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan, dalam upaya mencapai tujuan sasaran tertentu. Ketika motivasi siswa tinggi maka mereka akan merasa terdorong untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi ini mendorong mereka untuk aktif mempersiapkan diri dan memenuhi tuntutan dunia kerja.¹⁴

Berdasarkan hasil pengujian bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti H_{a3} diterima dan H_{02} ditolak. Dilihat dari hasil uji t yang mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,244 > 0,166$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua variabel motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

Hal ini sesuai dengan teori Muri Yusuf yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah motivasi.¹⁵ Selain itu penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa variabel motivasi mempengaruhi kesiapan kerja.¹⁶ Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kesiapan kerja semakin memiliki motivasi yang tinggi maka kesiapan kerja ikut meningkat.

¹⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 9.

¹⁵ Muri Yusuf A, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010): 47.

¹⁶ Siti Suryani, Agus Irianto, and Efni Cerya, "Pengaruh Motivasi Belajar Dan Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Bisnis Manajemen Di Kota Solok," *Jurnal Ecogen* 1, no. 4 (2019): 876.

4. Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan secara simultan variabel *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Dilihat dari hasil uji F yang mempunyai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $24,085 > 0,166$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ menyebutkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *hard skill*, *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, didapat R Square sebesar 0,347, yang menunjukkan bahwa *hard skill*, *soft skill* dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 34,7% terhadap kesiapan kerja, sementara 65,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian, hasil uji tersebut menyimpulkan bahwa *hard skill* dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan *soft skill* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo angkatan 2021.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menjelaskan Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021. Responden dalam penelitian ini berjumlah 140 mahasiswa Perbankan Syariah. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji dan analisis variabel *hard skill* terhadap kesiapan kerja.

Hasil uji variabel *hard skill* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel *hard skill* memperoleh hasil nilai $t_{hitung} 7,500 > t_{tabel} 0,166$, dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan antara variabel *Hard Skill* (X_1) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y).

2. Hasil uji dan analisis variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja.

Hasil uji variabel *soft skill* (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel *soft skill* memperoleh nilai $t_{hitung} -3,565 > t_{tabel} 0,166$, dimana

nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya berpengaruh negatif dan signifikan antara variabel *Soft Skill* (X_2) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y).

3. Hasil uji dan analisis variabel motivasi terhadap kesiapan kerja.

Hasil uji variabel motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel motivasi memperoleh nilai *thitung* $3,244 > 0,166$, dimana nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

4. Hasil uji dan analisis variabel *hard skill*, *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan kerja

Hasil uji berdasarkan tabel hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai signifikan (sig) untuk pengaruh variabel *Hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan/ bersama-sama terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2021.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, penulis ingin memberikan beberapa saran yang nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak, saran tersebut sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa sebaiknya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan di lingkungan kerja, khususnya dalam bidang keterampilan dan pengetahuan, agar mereka siap secara maksimal dan dapat bersaing di dunia kerja. Selain itu, mahasiswa hendaknya untuk terus memperkuat keyakinan akan kemampuan mereka sendiri dan terus meningkatkan standar kualitas diri guna menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dikembangkan lagi untuk variabel independen dan juga untuk obyek penelitian lebih luas lagi sehingga bisa mengetahui bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Muri Yusuf. *Kiat Sukses Dalam Karier*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Amri. “Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 07, no. 2 (2022): 1456–63. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4940/http>.
- Aprillia, Wan Rika. “Pengaruh Soft Skills Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Di Universitas Islam Riau,” 2021.
- Ardial. *Paradigma Dan Model Penelitian Komunikasi*. Cet. 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Arfan, Harlindah Harniati, Muhammad Idris, and Umar. “Pengaruh Program Training , Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi.” *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia* 2, no. 3 (2023): 340–41.
- Basir, S. *Soft Skill vs Hard Skill*. Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan, 2011.
- Chotimah, Khusnul. “Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja.” *Economic Education Analysis Journal* 9, no. 2 (2020): 391–404. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>.
- Cunha, Adilson Barros da, Kletus Erom, and Damianus Talok. “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 6 (2023): 846–52.
- Dalyono. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Darjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, Dan SMARTPLS*. Edisi II. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Deswarta, Desy Mardianty, and Bowo. “Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 1 (2023): 364–72.
- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Elfidri. *Soft Skill Untuk Pendidikan*. Jakarta: Baduesse Media, 2011.
- Firdaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. CV. DOTPLUS Publisher, 2021.
- Fitriani, Ajeng Pipit. “Peran Akuntan Syariah Dalam Menghadapi Society 5.0 Pada Era VUCA.” *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance* 2, no. 1

- (2022): 73–86. <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i1.4464>.
- Fukuyama, Mayumi. “Book Review: Society 5.0: A People-Centric Super-Smart Society.” *Japan Spotlight* 27, no. 5 (2018): 47–48.
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Suatu Multivariate Dengan SPSS Program IMB SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hansis Mansari, Lalu. “Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Di Smp Negeri 3 Camba Kab. Maros,” 2019.
- Hulu, Fikranlim. “Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016.” *Niagawan* 9, no. 3 (2020): 265–66. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>.
- Inayah Putri, Iin. “Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan.” *Center of Economic Student Journal* 6, no. 2 (2023): 223–38. <https://doi.org/10.24114/plans.v12i2.9577>.
- Islami, Faizal Alam. “Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. BUMIPUTERA Wilayah Semarang),” 2012, 61.
- Ismail, Fajri. *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Cet. 1. Jakarta: Prenadamedia, 2018.
- K Parangin-Angin, Selvina. “Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi.,” 2022.
- Kasmadi, and Nia Siti Sunariah. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Kaswan. *Pelatihan Dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: ALVABETA CV, 2013.
- Klaus, Peggy. *The Hard Truth About Soft Skills*. Australia: Harper Collins e-books, 2007.
- Kurniawan, Robert. *Analisis Regresi*. Cet. 1. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2016.
- M, Blázquez, and S Budría. “Overeducation Dynamics and Personality.” *Education Economics* 20, no. 3 (2012): 260–83.
- Manaraja, Derlinawati. “Pengaruh Soft Skill Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias*

Selatan 5, no. 2 (2022): 100–110.

- Mardawani. *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*. Cet 1. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Matondang, Zulaika, and Hamni Fadlilah Nasution. *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews Dan SPSS*. Medan: Merdeka Kreasi Group, 2021.
- Maulana, Muhammad, Fuad Bawazir, and Kata Kunci. “Pengaruh SoftSkill Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa FEB Unisbank.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2023): 2277–88.
- Maulidiyah, Riyanti, and Hasan Ubaidillah. “Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital.” *Journal of Economic, Business and Accounting* 7, no. 3 (2024): 4875–89.
- Molan, Benyamin. *Multikulturalisme Cerdas Membangun Hidup Yang Stabil Dan Dinamis*. Jakarta: Permata Putri Media, 2016.
- Mukhtazar. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Cet. 1. Yogyakarta: Absolute Media, 2020.
- Mutoharoh, Apriliana Khulasatul, and Wisudani Rahmaningtyas. “Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.” *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 12, no. 1 (2019): 38. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6241>.
- Neneng. “Korelasi Soft Skill, Gard Skill, Dan Dukungan Sosial Teman Terhadap Fresh Gradute.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 03, no. 01 (2021): 171–73.
- Novita, Dhea. “Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang).” *Journal Economic Excellence* 1, no. 4 (2023): 285.
- Nurbaiti, and Almira Devita Putri. “Hard Skill , Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi Di Kota Bandar Lampung.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 14, no. 1 (2024): 20–32.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponor: CV. Wagr Group, 2017.
- Putri, Anggi Septiani, and Wiwien Dinar Pratisti. “Hubungan Efektifitas Diri Dan Dukungan Keluarga Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir.” *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2023.
- Radiansyah, A, N L Kardini, A W Rachmawati, W Nandini, R Endrasprihatin, N Purwatmini, E Sugiyanto, P Sitompul, and others. *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing

Indonesia, 2023.

Rahmat, I, L Sa'adah, and D Aprillia. *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.

Ratuela, Yunia, Olivia Nelwan, and Genita Lumintang. "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FBE UNSRAT Manado." *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 172–83.

Rifkah. *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuisisioner*. CV Adanu Abimata, 2023.

Riyanto, Fery, Sih Dari Astuti, Mahmud Mahmud, and Roymon Panjaitan. "Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0." *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 8, no. 1 (2023): 46–65. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>.

Royani, Ida. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu Di Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 04, no. 01 (2022): 643–58.

Rukminto Adi, Isbandi. *Psikologi, Pekerjaan Sosial, Dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-Dasar Pemikiran*. Jakarta: Grafindo Persada, 1994.

Ruskandi, K, E Y Pratama, and D J N Asri. *Transformasi Arah Tujuan Pendidikan Di Era Society 5.0*. CV. Caraka Khatulistiwa, 2021.

Safrudin, Sri Mulyati, and Rosni Lubis. *Pengembangan Kepribadian Dan Profesionalisme Bidan*. Malang: Wineka Media, 2019.

Santosa. *Statistika Hospitalitas: Edisi Revisi*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Sari, Rahayuning Tyas, and Maulida Nuhidayati. "Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja." *Jurnal Ekonomi Islam* 8, no. 1 (2022): 12.

Setiarini, Herlisa, Heri Prabowo, Sutrisno, and Henry Casandra Gultom. "Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgrri Semarang)." *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>.

Setyawan, Febri Endra Budi. *Pengantar Metodologi Penelitian: Statistika Praktis*. Zifatama Jawa, 2017.

Silvy, Putri Wulandari, Pardiman, Afi, and Rachmat Slamet. "Pengaruh Kompetensi Mahasiswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Di Era

4.0,” 2022, 33–42.

Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Cet. 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Slameto. *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Stevani, and Yulhendri. “Keterampilan Siswa Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis Dan Manajemen Kota Padang.” *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi* 1, no. 1 (2014): 53–61.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cet. 1. Bandung: Alfabeta, 2019.

———. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sujarweni, Wiratmi. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Sukaradi, Dewa Ketut. *Psikologi Pemilihan Karir*. Jakarta: P.T Rineka Cipta, 1993.

Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS Untuk Kasus Dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.

Suryani, Siti, Agus Irianto, and Efni Cerya. “Pengaruh Motivasi Belajar Dan Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Bisnis Manajemen Di Kota Solok.” *Jurnal Ecogen* 1, no. 4 (2019): 876. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i4.5666>.

Syahvitri, Ayu, K Kamilah, Muhammad Lathief, and Ilhamy Nasution. “SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Skill Dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5 . 0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah.” *SEIKO : Journal of Management & Business* 6, no. 2 (2023): 327–39.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Utami, Anisa Fajri, Dewita Suryati Ningsih, and Ronelly Roesdi. “Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau (Studi Kasus Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau).” *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi* 8, no. 1 (2021): 1–13.

Waluya, Bagja. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat*. Bandung: PT Grafindo Media Pratama, 2007.

Wibowo, Fransiscus Xaverius Pudjo. *Statistika Bisnis Dan Ekonomi Dengan SPSS 25*. Jakarta: Salemba Empat, 2022.

Wijayanti, Vera Dwi, and Tony susilo Wibowo. “Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik.” *Majalah Ekonomi* 25, no. 1 (2020): 29–35. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2448>.

Winarni, Endang Widi. *Teori Dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R \& D*. Cet. 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Yusriadi. “Analisis Soft Skills Pegawai Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bappeda) Kota Pekanbaru.” *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 10, no. 3 (2019): 382–83. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i3.210>.

