

**PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI
TERHADAP KESIAPAN MAHASISWA PERBANKAN
SYARIAH IAIN PALOPO UNTUK BEKERJA
DI BANK SYARIAH**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

**ULIL ASMI
2004020086**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2025

**PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI
TERHADAP KESIAPAN MAHASISWA PERBANKAN
SYARIAH IAIN PALOPO UNTUK BEKERJA
DI BANK SYARIAH**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

ULIL ASMI

2004020086

Pembimbing :

Edi Indra Setiawan, S.E., M.M

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2025

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ULIL ASMI

Nim : 20 0402 0086

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Juni 2025

Yang membuat pernyataan



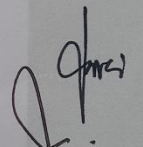
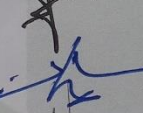
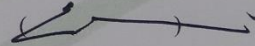
ULIL ASMI
NIM. 20 0402 0086

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi terhadap Kesiapan Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Palopo untuk Bekerja di Bank Syariah yang ditulis oleh Ulil Asmi Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004020086, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 21 Mei 2025 Miladiyah bertepatan dengan 23 Dzulqa'dah 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 02 Juni 2025

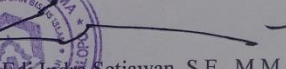
TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Zainuddin S, S.E., M. Ak. | Penguji I | () |
| 4. Andi Nurrahma Gaffar, S.E., M. Ak. | Penguji II | () |
| 5. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. | Pembimbing | () |

Mengetahui:


Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP. 19550901242009012006

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah


Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
NIP. 198912072019031005

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ

سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Hard skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Palopo untuk Bekerja di Bank Syariah” setelah melalui proses yang cukup panjang.

Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang Perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta Bapak Almarhum Abdul Latif dan Ibu Almarhumah Bayani semoga Allah merahmati beliau sebagaimana beliau menyayangi penulis di saat kecil. Serta terima kasih kepada saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakan.

Selanjutnya peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Rektor IAIN Palopo Dr. Abbas Langaji, M.Ag., Dr. Munir Yusuf M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin S.S., M.Hum. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Takdir, S.H., M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ilham, S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Alia Lestari, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, sekaligus dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dosen Penguji pertama Zainuddin S, S.E., M. Ak. dan dosen Penguji kedua Andi Nurrahma Gaffar, S.E., M. Ak. yang telah banyak memberi arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc. selaku Penasihat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Zainuddin S, S.E., M. Ak. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan

dan karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

9. Mahasiswa/i Perbankan syariah yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Kepada Sarmila, Wulan Ramadhani, Siti Halija, Putri Wulandari, Magfirah, Artika Sari. Serta teman-teman seperjuangan angkatan 2020 perbankan syariah yang membantu penulis dengan setulus hati dan memberikan dukungan kepada penulis yang tentunya juga memberikan informasi dalam menyelesaikan tugas akhir demi mendapatkan gelar sarjana yang diharapkan.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan dalam segala urusan dan membalas segala kebaikan dengan yang lebih baik lagi. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran serta perkembangan penelitian ini sangat di harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

Palopo, 15 November 2024

Ulil Asmi

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṣa'	Ṣ	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vocal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>damamah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara

harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آِ	<i>fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
آُ	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَؤُلَ : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ... ...ى	<i>fathah dan alif atau ya'</i>	Ā	a dan garis di atas
آِ	<i>kasrah dan ya'</i>	ī	i dan garis di atas
آُ	<i>dammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk *ta'marbutah* ada dua, yaitu: *ta'marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya

adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: raudhah al-athfāl
الْفَاضِلَةُ الْمَدِينَةِ	: al-madinah al-fādhilah
الْحِكْمَةُ	: al-ḥikmah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda asydid (ّ) dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanā
نَجَّيْنَا	: najjainā
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
نُعِمْ	: nu'ima
عَدُوُّ	: 'aduwwun

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى), maka ia ditrasliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma’rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang transliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah(az-zalزالah)

الفَلْسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilādu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta’murūna

النَّوْءُ : al-nau‘

شَيْءٌ : syai'un

أَمْرٌ : umirtu

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba 'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului seperti partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ دِينُ اللهِ dīnullāh billāh

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafaz*

al-jalālah, di transliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ hum fi rahmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terterletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadhān al-lazī unzila fīh al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfi

Al-Maṣlaḥah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan

Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥāmid Abū Zāid, ditulis menjadi: Abū Zāid, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zāid, Naṣr Ḥamīd Abū)

11. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT	= Subḥānahū wa ta'ālā
SAW	= Ṣallallāhu 'Alaihi wa Sallam
AS	= 'Alaihi al-Salām
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
1	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat tahun
QS.../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	= Hadist Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
DAFTAR ISTILAH	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Landasan Teori	10
C. Kerangka Pemikiran	19
D. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional Variabel	22
D. Populasi dan Sampel	25

E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Instrumen Penelitian	27
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	27
H. Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi Magang	37
Tabel 4.4 jawaban variabel <i>Hard Skill</i>	38
Tabel 4.5 Jawaban Variabel <i>Soft Skill</i>	40
Tabel 4.6 Jawaban Variabel Motivasi.....	41
Tabel 4.7 Jawaban Variabel Kesiapan Kerja	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Hard Skill</i> (X1)	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Soft Skill</i> (X2).....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3).....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	54
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	55
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Penelitian.....	75
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik	85
Lampiran 5 Uji Regresi Linear Berganda	87
Lampiran 6 Uji Hipotesis	88

DAFTAR ISTILAH

BPS	: Badan Pusat Statistik
TPT	: Tingkat Pengangguran Terbuka
SPSS	: <i>Statistical Package For Social</i>
H_0	: Hipotesis Nol
H_1	: Hipotesis Satu
H_2	: Hipotesis Dua
H_3	: Hipotesis Tiga
H_4	: Hipotesis Empat
X	: Variabel Independen
Y	: Variabel Dependen
$\times$	: Kali
$<$	: Kurang Dari
$>$	: Lebih Dari
$=$	: Sama dengan
$+$	: Tambah
$\%$	: Persen

ABSTRAK

Ulil Asmi, 2025 “Pengaruh *Hard skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Palopo Untuk Bekerja di Bank Syariah”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbingi oleh Edi Indra Setiawan

Skripsi ini membahas tentang pengaruh *Hard skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Palopo Untuk Bekerja di Bank Syariah. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan bekerja mahasiswa di bank syariah.

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif jenis asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020. Sampel penelitian ini sebanyak 70 responden diambil dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket/kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis linear berganda dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi R^2 dengan bantuan program SPSS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) yang dilakukan, variabel *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,265 > 1,996$) dan nilai signifikan $0,027 < 0,05$. Variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,018 > 1,996$) dan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Adapun variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,241 > 1,996$) dan nilai signifikan $0,028 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan uji simultan (Uji f) yang dilakukan bahwa *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21,525 > 2,744$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya angka koefisien $49,5\%$ variabel kesiapan kerja bisa dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya $50,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Hard skill*, Kesiapan Kerja, Motivasi dan *Soft Skill*

ABSTRACT

Ulil Asmi, 2025 *"Influence Hard skill, Soft Skill and Motivation for the Readiness of IAIN Palopo Sharia Banking Students to Work in Sharia Banks."* Thesis of the Sharia Banking Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Edi Indra Setiawan

This thesis discusses influence Hard skill, Soft Skill and Motivation for the Readiness of IAIN Palopo Sharia Banking Students to Work in Sharia Banks. This research aims to analyze how the influence hard skill, soft skill and motivation for students' work readiness in sharia banking.

This research method is an associative type quantitative method. The population in this research is sharia banking students class of 2020. The sample for this research was 70 respondents taken using the technique simple random sampling. Data collection techniques in research use questionnaires. Furthermore, the data analysis technique used in this research is multiple linear analysis using the classical assumption test, t test, f test, and coefficient of determination test R^2 with the help of the program SPSS 20.

The research results show that based on the partial test (t test) carried out, the variable hard skill has a positive and significant effect on the readiness of sharia banking students to work in sharia banks where $t_{count} > t_{table}$ ($2.265 > 1.996$) and a significant value of $0.027 < 0.05$. Variable soft skill has a positive and significant effect on the readiness of sharia banking students to work in sharia banks where $t_{count} > t_{table}$ ($2.018 > 1.996$) and a significant value of $0.048 < 0.05$. The motivation variable has a positive and significant effect on the readiness of sharia banking students to work in sharia banks where $t_{count} > t_{table}$ ($2.241 > 1.996$) and a significant value of $0.028 < 0.05$. Meanwhile, based on the simultaneous test (f test) carried out that hard skill, soft skill, and motivation simultaneously have a positive and significant effect on the readiness of sharia banking students to work in sharia banks where $f_{count} > f_{table}$ ($21.525 > 2.744$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of 49.5% of the work readiness variable can be explained by independent variables, while the remaining 50.5% is influenced by other variables not explained in this research.

Keywords: Hard skill, Motivation, and Work Readiness, Soft Skill

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangannya ekonomi dan bisnis di Indonesia saat ini telah meningkat dengan pesat, terutama bank syariah menjadi salah satu sektor yang tumbuh pesat di Indonesia. Dalam persaingan dunia kerja yang semakin ketat, kesiapan kerja mahasiswa merupakan hal yang sangat penting. Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa mestinya di persiapkan secara matang sejak mereka masih berada di bangku perkuliahan agar nantinya dapat bersaing didunia kerja.¹

Pendidikan tinggi merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, pendidikan tinggi bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi juga memenuhi kebutuhan nasional serta meningkatkan daya saing bangsa.² Lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi dianggap sebagai sumber daya manusia yang berkompeten dan terampil di bidangnya sehingga dapat berkontribusi dalam peningkatan daya saing bangsa. Namun, kenyataannya masih banyak lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang

¹ Hasibuan, D. Y. S., & Murtani, A. (2024). Pengaruh Soft Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama Untuk Berkarir Di Bank Syariah. *Management, Accounting, Islamic Banking and Islamic Economic Journal*, 2(1), 294-306

² INDONESIA, P. R. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

menganggur.³

Berdasarkan data dari BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2024, menunjukkan bahwa angka pengangguran terbuka lulusan universitas mengalami peningkatan dari tahun 2023 hingga 2024. Pada Agustus 2023 mencapai angka 787.973 jiwa, kemudian di tahun 2024 bulan Februari sebesar 871.860 dan Agustus 842.378 jiwa⁴. Tingginya angka pengangguran terbuka dikalangan lulusan perguruan tinggi menunjukkan kurangnya kesiapan kerja bagi lulusan perguruan tinggi tersebut.⁵ Hal ini didukung oleh pernyataan Adhiyaksa bahwa tingginya angka pengangguran adalah terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia dan kurangnya tingkat kesiapan kerja individu dalam dunia kerja.⁶

Kesiapan kerja menjadi sangat penting untuk dimiliki mahasiswa karena membantu meningkatkan kualitas mereka agar siap ketika memasuki dunia kerja, terutama mereka yang berada pada tingkat akhir. Mahasiswa yang sedang berada di tingkat akhir dalam proses penyelesaian skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana, diharapkan dapat mengembangkan keterampilan yang berkaitan dengan bidangnya sebelum mereka lulus dari universitas agar dapat

³ Tifani Adelia & Ahmad Mardalis (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, Efikasi Diri Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ekonomika*, 13(1), 131.

⁴ Badan Pusat Statistik Indonesia. (16 April 2009). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 - 2024*. Diakses pada 02 Mei 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTcyIzE%3D/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2024.html>.

⁵ Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 474-486.

⁶ Adhyaksa, M. A., & Rusgiyono, A. (2010). Persepsi Dunia Kerja Terhadap Lulusan Fresh Graduate S1 Menggunakan Multidimensional Unfolding (Studi Kasus: Dunia Usaha Di Kabupaten Batang). *Media Statistika*, 3(1), 49-57.

bersaing di dunia kerja dan mempertahankan pekerjaan yang diterimanya.⁷

Kesiapan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu yang berasal dari dalam maupun dari luar diri orang tersebut. Salah satunya yaitu motivasi.⁸ Motivasi merupakan dorongan maupun desakan yang terjadi secara eksternal atau internal dalam diri untuk kesiapan di dunia kerja. Mahasiswa didorong untuk dapat mempersiapkan keterampilan juga pengetahuan sehingga dapat berguna dalam proses mencari kerja.⁹

Faktor lain dapat memengaruhi kesiapan kerja adalah *soft skill*. *Soft skill* adalah perilaku intrapersonal dan interpersonal yang diperlukan untuk memaksimalkan dan meningkatkan kinerja individu.¹⁰ *Soft skill* memungkinkan individu melakukan pekerjaannya secara optimal. Orang-orang yang pandai menggunakan *soft skill* yang dimilikinya akan lebih siap dalam menghadapi tidak hanya tantangan-tantangan yang dihadapi ketika memasuki dunia kerja, namun juga tantangan-tantangan lain dalam hidup, berperilaku dan mengelola pekerjaan yang diberikan kepadanya.¹¹ Selanjutnya faktor seseorang adalah karena *hard skill* nya. *Hard skill* merujuk pada kemampuan untuk memperoleh pengetahuan, ilmu teknologi serta keterampilan teknis guna meningkatkan kecerdasan Intelektual

⁷ Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.

⁸ Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1487-1497.

⁹ Da Cunha, A. B., Erom, K., & Talok, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 846-852.

¹⁰ Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa S1 fakultas bisnis dan ekonomika universitas surabaya. *Calyptra*, 6(2), 1496-1514.

¹¹ Damayantie, A., & Kustini, K. (2022). Soft Skill dan Self Efficacy sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7 (3), 670-678.

(IQ) seseorang di bidang keahliannya. Baik *hard skill* maupun *soft skill* merupakan prasyarat seseorang untuk sukses dalam hidup setelah menyelesaikan pendidikannya.¹²

Penelitian yang dilakukan oleh Cici Nur Indah Sari dan Syafrudin Arif Marah Manunggal dengan judul pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, intinya adalah semakin baik *soft skill* dan *hard skill* seseorang, semakin baik dan meningkat pula kesiapan mereka untuk bersaing dalam dunia kerja.¹³

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo membekali mahasiswa dengan *hard skill* (keterampilan akademis) dan *soft skill* (kemampuan menangani diri juga berhubungan dengan orang lain). Mahasiswa akan berkesempatan melatih *soft skill*, semacam diskusi kelompok dan individu, presentasi untuk membangun komunikasi yang baik, dapat kerjasama, jujur, disiplin serta tanggung jawab. Malah, proses pembelajaran lebih menekankan keaktifan mahasiswa dalam berdiskusi dan disiplin mengikuti perkuliahan. Lebih lanjut menyediakan kegiatan magang untuk memperoleh pengalaman kerja secara langsung sebelum mereka memasuki dunia kerja.

¹² Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347-356.

¹³ Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347-356.

Dari data wawancara dengan beberapa mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020, mengatakan bahwa pengembangan *hard skill* sangat penting untuk menunjang karir mereka dimasa depan. Dengan memiliki *hard skill*, mereka merasa lebih mampu mengatasi berbagai tugas atau tantangan yang dihadapi. Namun sebagian dari mereka menyadari bahwa masih kurang dalam penguasaan keterampilan tertentu, seperti kemampuan berhitung dan pemanfaatan teknologi. Meskipun beberapa mahasiswa sudah memahami bisnis yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Masih ada mahasiswa yang merasa kurang memiliki keterampilan dan minimnya pengetahuan di bidang tersebut.

Di sisi lain, mahasiswa memiliki kemampuan komunikasi dengan baik dan dapat belajar untuk bekerjasama dalam tim. Akan tetapi masih ada mahasiswa merasa masih kurangnya kemampuan komunikasi (*public speaking*) dikarenakan di perbankan syariah sendiri akan menghadapi banyak orang. Dengan demikian, *soft skill* mahasiswa masih belum optimal, padahal *soft skill* adalah modal terpenting untuk mereka dapat bertahan di dunia kerja setelah lulus. Aspek-aspek penting tersebut harus dimiliki oleh tenaga kerja, khususnya ketika bekerja di bank syariah. Selanjutnya motivasi memasuki dunia kerja muncul dari dorongan dan keinginan untuk mencapai tujuan. Tanpa motivasi ini, mereka tidak akan mempunyai dorongan untuk bertindak dan tidak akan merasa ingin bekerja.

Oleh karena itu, sesuai dengan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja, maka pentingnya kesiapan kerja dimiliki. Terutama bagi mereka yang bercita-cita untuk bekerja di sektor perbankan syariah. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi

Terhadap Kesiapan Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Palopo Untuk Bekerja di Bank Syariah.”

B. Rumusan Masalah

Pada uraian latar belakang, kemudian dilakukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *hard skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah?
4. Apakah *hard skill*, *soft skill* dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut maka, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *hard skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah?
2. Untuk mengetahui *soft skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah?

3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah?
4. Untuk mengetahui *hard skill*, *soft skill* dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan referensi perkembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan khususnya terkait pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi mahasiswa perbankan syariah
Sebagai pengetahuan dan dapat mempersiapkan diri dengan baik menghadapi keinginan memasuki dunia kerja.
 - b. Bagi pihak lain
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi terhadap peneliti yang meneliti tentang kesiapan kerja mahasiswa.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. penelitian Dwi Yuni Sendari Hasibuan dan Alim Murtan (2024). “Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama untuk Berkarir di Bank Syariah”. Metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menemukan bahwa *soft skills* dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama untuk berkarir di Bank Syariah. selanjutnya, uji determinasi menghasilkan nilai R adjusted square sebesar 82%.¹⁴ Persamaan penelitian keduanya sama-sama membahas tentang kesiapan bekerja/berkarir mahasiswa di bank syariah. Perbedaannya dalam penelitian tersebut menggunakan dua variabel sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel independen.
2. Penelitian Riyanti Maulidiyah dan Hasan Ubaidillah (2024). “Pengaruh *Soft Skills*, *Hard Skill* dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa sebagai Generasi Z dalam Menghadapi Era Digital.” Penggunaan metode dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif yang

¹⁴ Hasibuan, D. Y. S., & Murtani, A. (2024). Pengaruh Soft Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama Untuk Berkarir Di Bank Syariah. *Management, Accounting, Islamic Banking and Islamic Economic Journal*, 2(1), 294-306.

bertujuan melihat pengaruh dari tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian ini menemukan bahwa *soft skill*, *hard skill* dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja.¹⁵ Persamaan antara kedua penelitian adalah keduanya menggunakan variabel yang sama. Perbedaannya saat ini menggunakan subjek mahasiswa perbankan syariah sedangkan penelitian Riyanti menggunakan mahasiswa generasi Z dalam menghadapi era digital.

3. Penelitian Ariestya Putri Pambajeng, Sumartik, dan Herlinda Maya Kumala Sari (2024). “Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel berjumlah 110 mahasiswa. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, skala likert sebagai alat pengukuran. Data yang didapatkan dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan bahwa pengalaman magang, motivasi kerja, dan *soft skill* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.¹⁶ Persamaan pada penelitian keduanya menggunakan *soft skill* dan motivasi dalam variabel independen. Perbedaannya dalam penelitian ini menambahkan *hard skill* sebagai variabel.

¹⁵ Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4875-4889.

¹⁶ Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864-2875.

4. Penelitian Cici Nur Indah Sari dan Syafrudin Arif Marah Manunggal (2023).

“pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah”. penelitian ini kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti bahwa semakin baik *soft skill* dan *hard skill* seseorang maka kesiapan kerjanya akan semakin baik dan meningkat.¹⁷ Persamaan pada penelitian ini keduanya menggunakan *soft skill* dan *hard skill* sebagai variabel. Perbedaannya dalam penelitian saat ini menambahkan motivasi sebagai variabel.

B. Landasan Teori

1. *Hard Skill*

a. Pengertian *Hard Skill*

Hard skill dapat diartikan sebagai penguasaan yang mendalam terhadap ilmu pengetahuan, teknologi, serta keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang tertentu¹⁸. Menurut Sinarwati, *hard skill* merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu, mencakup keterampilan teknis ataupun akademik yang diperoleh dari pendidikan formal dan non-formal.¹⁹ Basir mengungkapkan bahwa *hard skill* dapat diperoleh di lembaga pendidikan seperti

¹⁷ Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347-356.

¹⁸ Raihan, M., & Nengsih, M. K. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z Dan Gen M) Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 19-28.

¹⁹ Sinarwati, N. K. (2014). Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft Skills dan Hard Skills Mahasiswa?. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 3(2).

sekolah ataupun universitas, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan intelektual individu dalam memahami bermacam mata pelajaran yang diajarkan.²⁰

Deswarta juga mengemukakan kalau *hard skill* adalah keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang studi mempunyai peran penting sebagai penentu keterampilan seseorang dalam menganalisis dan berfikir secara kritis untuk menemukan cara memecahkan masalah.²¹

Beberapa penjelasan yang telah dijelaskan, disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan atas ilmu pengetahuan, teknologi, serta keterampilan teknis yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal atau non formal, yang berkaitan dengan bidang studi atau pekerjaan tertentu. *Hard skill* ini sangat berguna sebagai penentu bagi individu dalam menganalisis dan berfikir kritis untuk menemukan solusi.

Dalam Islam juga menganggap penting *hard skill*, Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

“.....Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”Al-Mujādalah [58]:11²²

²⁰ Basir, S. (2011). Soft skill vs Hard skill. *Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan.*

²¹ Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). 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(1), 364-372.

²² Kementerian Agama RI, “Al-Qur’an dan terjemahnya”. <https://quran.kemenag.go.id/>

b. Indikator *Hard skill*

Indikator *hard skill* yang dikemukakan Nurhidayanti sebagai berikut:²³

- 1) Ilmu pengetahuan merupakan suatu upaya yang dilakukan dengan pemahaman penuh buat menggali, meningkatkan, serta menguasai bermacam aspek ilmu yang ditemui baik yang bersifat teoritis maupun praktis.
- 2) Ilmu teknologi merupakan keahlian yang mengaitkan kemampuan bermacam aspek teknologi secara mendalam, sehingga membolehkan untuk menghasilkan inovasi-inovasi baru yang berguna dan dapat mengintegrasikannya pada kehidupan masyarakat.
- 3) Keterampilan teknis merupakan metode, pengetahuan, maupun teknik yang dibutuhkan untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik.

2. *Soft Skill*

a. Pengertian *Soft Skill*

Deswarta mengungkapkan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan yang bermanfaat baik untuk pengembangan diri individu ataupun berhubungan dengan orang-orang di sekitarnya.²⁴ *Soft skill* mencakup kemampuan seseorang dalam berkomunikasi secara efektif, ketangkasan dalam menghadapi situasi tertentu, membangun hubungan sosial yang baik, dan membiasakan diri dengan lingkungan atau keadaan baru.²⁵

²³ Nurhidayanti (2014:26). Retrieved from *Pengaruh Hard skill dan Soft skill terhadap kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros*: <https://digilibadmin.unismuh.ac.id>.

²⁴ Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). 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(1), 364-372.

²⁵ Deryane, I. (2023). Pentingnya Soft Skills Terhadap Pengembangan Karir Mahasiswa Ke Depan. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 7(1), 68-75.

Menurut Lucas dkk, *soft skill* yang merupakan keterampilan interpersonal non teknis dalam lingkungan sosial, merujuk pada perilaku interpersonal dan personal yang membantu individu dalam mengembangkan potensi diri mereka.²⁶ *Soft skill* diketahui melalui berbagai bentuk kerja seseorang, seperti kemampuan menyampaikan ide dan informasi, kemampuan menjelaskan suatu topik secara mudah dimengerti, kemampuan berinteraksi dan bekerja sama secara efektif dalam sebuah kelompok.²⁷

Soft skill berperan penting dalam menentukan keberhasilan jenjang karier mahasiswa, mahasiswa yang telah mengembangkan keterampilan interpersonal, komunikasi, dan kepemimpinan melalui pendidikan *soft skill* memiliki keunggulan dalam menghadapi proses rekrutmen di dunia kerja. Dengan kemampuan komunikasi yang mumpuni, mereka mampu membangun hubungan yang solid dengan rekan kerja, atasan maupun pelanggan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif.²⁸

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah keterampilan interpersonal dan personal yang meliputi kemampuan berkomunikasi secara efektif, beradaptasi dengan berbagai situasi, dan bekerjasama dengan baik dalam berbagai situasi sosial. *Soft skill* membantu individu dalam mengoptimalkan potensi diri dan memengaruhi keberhasilan kerja.

²⁶ Novia Lucas Cahyadi Lie, N. K. D. (2018). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa S1 fakultas bisnis dan ekonomika universitas surabaya. *Calyptra : Jurnal Ilmiah*, Vol. 2 No.

²⁷ Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). *TRANSEKONOMIKA : Akuntansi , Bisnis dan Keuangan Pengaruh Hard Skill , Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tok The Athlete ' s Foot SUN Plaza dan Delipark Medan)*. 3(4), 685–698.

²⁸ Syafira, P. A., & Hatta, M. I. (2023). Pengaruh Self Determination terhadap Work Engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang. *Jurnal Riset Psikologi*, 75-84.

b. Indikator *Soft Skill*

Adapun indikator *soft skill* yang dikemukakan Sharma berikut ini:²⁹

1) Keterampilan komunikasi

Komunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan pesan, mengungkapkan ide, serta pemikiran secara jelas, sehingga orang lain dapat memahaminya dengan tepat. Melalui komunikasi yang efektif, seseorang dapat membagikan inspirasi, memotivasi orang lain, dan membangun ikatan yang kuat dan harmonis.

2) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja dalam tim mencakup keterampilan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain, memberikan dukungan secara mutual dan berkontribusi secara aktif demi tercapainya tujuan bersama.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan wujud perilaku dan komitmen orang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan kesadaran penuh dan integritas tinggi.

4) Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku yang diterapkan dalam berbagai lingkungan kerja maupun dalam keseharian. Perilaku ini mencerminkan keterbukaan,

²⁹ Sharma, A. 2009. Profesional Development for Teacher.

membangun rasa saling percaya serta konsistensi antara ucapan dan tindakan, disertai komitmen untuk selalu bertindak dengan cara yang benar.

5) Adaptasi

Kemampuan adaptasi merupakan kecakapan untuk menyesuaikan diri dengan situasi, individu atau lingkungan baru yang berbeda dari kondisi yang biasa hadapi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata "*movere*", yang berarti dorongan, kekuatan penggerak, atau energi yang memicu suatu tindakan atau perilaku.³⁰ Menurut Anoraga, motivasi adalah semangat yang ditimbulkan oleh kemauan untuk berbuat karena tujuan, cita-cita atau karena harapan yang mau dicapai oleh seseorang.³¹

Selanjutnya Wiharja dan Firnanda menyatakan bahwa Motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengabaikan perasaan tidak suka

³⁰ Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior Buku 1 -9/E*. Salemba Empa

³¹ Edison, D. E. (2014). Anoraga, Bhirawa & Prasetyo, Ari. "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya". *Jurnal Ekonomi* Vol. 2, No. 7. Juli 2015. *Management*, 2(2).

itu.³² Lebih lanjut, dengan motivasi akan membuat mereka terdorong untuk tekun menambah ilmu dan dapat menyiapkan diri sebagai bekal menghadapi tuntutan dunia kerja.³³

Dengan demikian, disimpulkan bahwa motivasi yang merupakan dorongan dari dalam diri untuk bertindak dan mengatasi perasaan negatif yang menghambat. Dalam hal ini mahasiswa memiliki motivasi yang tinggi dapat mendorong mereka untuk menggali ilmu dan mempersiapkan diri dengan baik untuk memenuhi tuntutan dunia kerja.

b. Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang dikemukakan Sulistyarini sebagai berikut:³⁴

- 1) Harapan dan cita-cita adalah keinginan yang ingin dicapai seseorang, meskipun banyak rintangan yang menghalanginya.
- 2) Dorongan dan desakan yang memotivasi mereka melakukan sesuatu, baik karena faktor ekonomi atau desakan keluarga.
- 3) Keinginan dan minat, jika pekerjaan itu sesuai dengan kemampuan, maka kita merasa senang dan mudah mengerjakannya. Oleh karena itu untuk memasuki dunia kerja seseorang harus memiliki keinginan dan minat.

³² Wiharja, H., & Firnanda, A. (2021). Career Understanding, Motivation, and Students' Decision-Making to Choose Vocational High School (SMK) in Non-Industrial Area. *Jurnal Pendidikan Teknologi Kejuruan*, 4(2).

³³ Riwayati, S., & Santoso, J. T. B. (2022). The Effect of Internship and Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(2), 130-143.

³⁴ Sulistyarini, E. P. D. (2012). Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian akuntansi SMK Negeri I Tempel tahun pelajaran 2011/2012. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 1(3).

- 4) Kebutuhan fisiologis untuk bertahan hidup meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, sandang, papan dan lain-lain.

4. Pengertian Kesiapan Kerja

a. Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi menyeluruh pada individu yang mencakup baik fisik, mental, dan pengalaman, serta dengan kemauan dan kemampuan yang cukup untuk menjalankan pekerjaan atau kegiatan tertentu.³⁵ Lebih lanjut kesiapan kerja merupakan gabungan dari keterampilan, pengetahuan, serta cara berfikir seseorang, terutama lulusan perguruan tinggi, untuk memberi dampak positif kesuksesan tempat mereka akan bekerja.³⁶ Mahasiswa belajar di perguruan tinggi tidak hanya perlu memiliki keterampilan teknis tetapi juga memiliki kekuatan dan keluasan pikiran, serta mentalitas dan karakter tertentu, memiliki wawasan yang luas ketika menghadapi permasalahan dunia nyata di masyarakat³⁷ Kompetensi tersebut meliputi *soft skill* dan *hard skill* yang keduanya hanya dapat dicapai jika individu memiliki motivasi diri yang kuat untuk mencapainya.³⁸

Sebagaimana dalam Firman Allah Subhanahu wa Ta'ala yakni:

تَشْكُرُونَ وَلَعَلَّكُمْ فُضِّلَ مِنْ وَلَيْتَبْتَغُوا فِيهِ لِتَسْكُنُوا وَالنَّهَارَ الْآيِلَ لَكُمْ جَعَلَ رَحْمَتِهِ وَمِنْ

³⁵ Agus Fitriyanto. (2006). Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Dinamika Cipta*. h. 19

³⁶ Sari, C. N. I., & Manuggal, S. A. M. (2008). Jurnal Pendidikan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun 2008*, 3(2), 79–92.

³⁷ Gaffar, A. N. (2022). Analisis Kecerdasan Emosional Mahasiswa dalam Meningkatkan Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran*, 2(1), 1-12.

³⁸ Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4875-4889.

“Berkat rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang agar kamu beristirahat pada malam hari, agar kamu mencari sebagian karunia-Nya (pada siang hari), dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.”QS. Al-Qaṣaṣ [28]:73³⁹

b. Faktor yang Memengaruhi Kesiapan kerja

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor dalam dan luar seseorang. Faktor dalam diri meliputi, kecerdasan, bakat, minat, etos kerja, *soft skill*, perilaku, pengalaman, prestasi, pengetahuan, penampilan dan fisik. Sedangkan faktor dari luar meliputi, bimbingan dan dukungan dari teman, orang tua, lingkungan yang turut berperan dalam membentuk kesiapan kerja seseorang.⁴⁰ Lebih lanjut Brady mengungkapkan faktor yang memengaruhi kesiapan kerja meliputi, komunikasi, tanggung jawab, keterampilan, fleksibilitas dalam bekerja, *self efficacy*, keselamatan dan kesehatan individu.⁴¹ Bagi perbankan syariah sendiri sebagai institusi bisnis yang berdasarkan pada nilai dan prinsip syariah, hukum syariah jelas mempunyai persyaratan yang lebih tinggi terhadap kualifikasi dan kualitas sumber daya manusia kombinasi “pengetahuan, keterampilan dan kemampuan” dengan komitmen etis dan integritas pribadi.⁴²

c. Indikator Kesiapan Kerja

Adapun indikator dari kesiapan kerja yang dikemukakan Agus Fitriyanto

³⁹ Kementerian Agama RI, “Al-Qur’an dan terjemahnya”. <https://quran.kemenag.go.id/>

⁴⁰ Yusuf A, M. (2010a). *Kiat Sukses Dalam Karier*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

⁴¹ Brady, R. (2009). Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator. In J. Santoso (Ed.), 2010 (Terjemahan). Jakarta: Akasia.

⁴² Jabani, M., & Tadjuddin, T. (2018). Implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami (studi pada bank muamalat Palopo). *Palita: Journal of Social Religion Research*, 3(1), 13-34.

berikut ini:⁴³

1) Bersikap logis dan obyektif

Mahasiswa tidak melihat sesuatu dari satu perspektif saja. Namun mereka akan membuat hubungan rasional dan mempertimbangkan yang lainnya.

2) Bersikap kritis

Sikap kritis diperlukan untuk mengoreksi kesalahan dan memutuskan tindakan apa yang harus diambil setelah koreksi.

3) Keberanian untuk mengambil tanggung jawab individu

Tanggung jawab adalah kemauan untuk menanggung risiko atau kesalahan apapun yang terjadi dalam pekerjaan.

4) Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi berarti mahasiswa belajar menyesuaikan diri dengan lingkungan yang mereka hadapi selama magang.

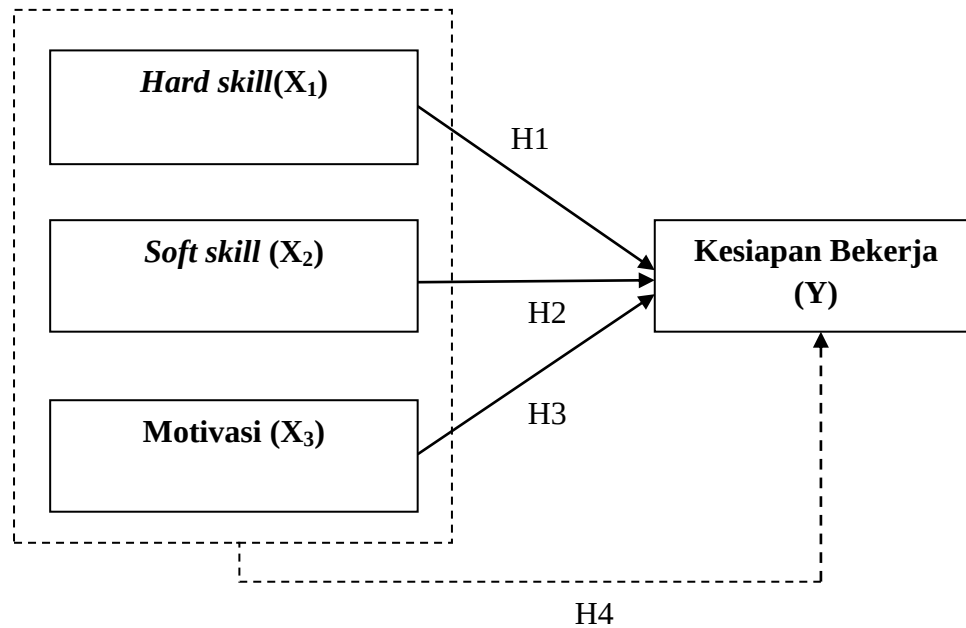
5) Usaha Anda sendiri untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang Anda

Keinginan untuk maju merupakan dasar penting dalam membangun kesiapan kerja yang tinggi. Hal ini karena mahasiswa terdorong untuk meraih pencapaian lebih baik.

C. Kerangka Pemikiran

Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini:

⁴³ Agus Fitriyanto. (2006). Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Dinamika Cipta*. h. 19

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan garis:

-----> : pengaruh secara bersama-sama/simultan

————> : Pengaruh secara sendiri-sendiri/parsial

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴⁴ Berdasarkan kerangka pemikiran ini, maka

⁴⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 64.

dapat dirumuskan suatu hipotesis yaitu dugaan sementara untuk menguji penelitian, sebagai berikut:

H_1 : *Hard skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

H_0 : *Hard skill* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

H_2 : *Soft skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

H_0 : *Soft skill* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

H_3 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

H_4 : *Hard skill*, *soft skill* dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

H_0 : *Hard skill*, *soft skill* dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif jenis asosiatif. Penelitian kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme dan dapat mempelajari populasi atau sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Instrumen penelitian akan digunakan untuk pengumpulan data dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan.⁴⁵

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo yang terletak di Jl. Bakau No. 11, Balandai, Kecamatan Bara, kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2024.

C. Definisi Operasional Variabel

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	<i>Hard skill</i> (X1)	keterampilan yang	a) Keterampilan teknis

⁴⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

	dipunyai seseorang dalam suatu bidang tertentu, mencakup keterampilan teknis ataupun akademik yang diperoleh dari pendidikan formal dan non formal. ⁴⁶	b) Ilmu pengetahuan c) Ilmu teknologi ⁴⁷	
2	<i>Soft skill</i> (X2)	Keterampilan, kecakapan, baik untuk sendiri, maupun dengan orang- orang sekitarnya. ⁴⁸	a) Komunikasi b) Bekerja Sama c) Tanggung Jawab d) Kejujuran e) Beradaptasi ⁴⁹
3	Motivasi (X3)	Semangat yang timbul karena adanya dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang didasari karena adanya	a) harapan dan cita-cita b) desakan dan dorongan c) Keinginan dan minat d) Kebutuhan fisiologis ⁵¹

⁴⁶ Sinarwati, N. K. (2014). Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft Skills dan Hard Skills Mahasiswa?. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 3(2).

⁴⁷ Nurhidayanti (2014:26). Retrieved from *Pengaruh Hard skill dan Soft skill terhadap kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros*: <https://digilibadmin.unismuh.ac.id>.

⁴⁸ Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). 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(1), 364-372.

⁴⁹ Sharma, A. 2009. Profesional Development for Teacher.

		tujuan, harapan maupun cita-cita mau dicapainya ⁵⁰	
4	Kesiapan bekerja (Y)	Keseluruhan kondisi individu yang baik itu karena mental, fisik, dan pengalaman, serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. ⁵²	a) Bersikap logis dan obyektif. b) Bersikap kritis. c) Keberanian untuk mengambil tanggung jawab individu. d)Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan. e) Usaha Anda sendiri untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang Anda ⁵³

⁵¹ Sulistyarini, E. P. D. (2012). Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian akuntansi SMK Negeri I Tempel tahun pelajaran 2011/2012. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 1(3).

⁵⁰ Edison, D. E. (2014). Anoraga, Bhirawa & Prasetyo, Ari. "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya". *Jurnal Ekonomi* Vol. 2, No. 7. Juli 2015. *Management*, 2(2).

⁵² Agus Fitriyanto. (2006). Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Dinamika Cipta*. h. 19

⁵³ Agus Fitriyanto. (2006). Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Dinamika Cipta*. h. 19

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan darinya.⁵⁴

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 213 mahasiswa program studi perbankan syariah angkatan 2020. Hal ini dikarenakan mereka telah melalui perkuliahan yang berfokus langsung pada bidang ilmu perbankan syariah, sehingga dapat memberikan informasi yang akurat.

2. Sampel

Sampel ini merupakan bagian dari populasi. Ketika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi tersebut. Oleh karenanya diambil sampel dari populasi ketika peneliti mempunyai keterbatasan dana, waktu dan tenaga untuk melakukan penelitian. Apa yang dipelajari dari sampel dapat diterapkan pada kesimpulan. Oleh sebab itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁵⁵

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* adalah pengambilan sampel dilakukan secara acak dari anggota populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam

⁵⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 80.

⁵⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 81.

populasi. Metode ini dapat digunakan bila anggota populasi dianggap homogen.⁵⁶ Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*), sebesar 10%

$$n = \frac{213}{1 + 213(0,1)^2} = \frac{213}{3,13} = 68,05$$

Hasil perhitungan diketahui sebesar 68,05. Maka sampel ini dibulatkan menjadi 70 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan/ Pernyataan tertulis pada responden agar dijawab.⁵⁷ Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* yaitu *google form* kepada mahasiswa/i aktif prodi perbankan syariah, khusus angkatan 2020.

Pernyataan yang dibuat dalam kuesioner menggunakan *skala likert* dengan kriteria berikut:

Sangat setuju (SS) : Skor 4

⁵⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 82

⁵⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 142

Setuju (S) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan skala *likert*. *Skala likert* merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.⁵⁸ Dalam kuesioner ini, pertanyaan berpedoman pada indikator-indikator variabel, ada empat pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, sebagai berikut:

Sangat setuju (SS) : Skor 4

Setuju (S) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur apakah kuesioner itu valid atau tidak. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya

⁵⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 93.

mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun kriteria yang harus dimiliki sebagai berikut:⁵⁹

- a. pengukuran dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,05,
- b. pengukuran dapat dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi kuesioner indikator dari variabel. Reliabilitas diukur menggunakan uji statistik cronbach's alpha (α) dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan konsisten atau reliabel. Kriteria reliabilitas:⁶⁰

- a. Variabel dikatakan reliabel atau konsisten jika cronbach's alpha $> 0,60$
- b. Variabel dikatakan tidak reliabel atau tidak konsisten jika cronbach alpha $< 0,60$

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan

⁵⁹ Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm 52-53

⁶⁰ Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm 47.

variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memerlukan analisis grafik dan pengujian statistik dengan ketentuan, sebagai berikut:⁶¹

- a. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data berdistribusi normal
- b. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui apakah terdapat variabel independen yang sejenis diantara variabel independen dalam model regresi. Ketentuan multikolinieritas dengan melihat Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas pada data.⁶²

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian dalam model regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, yang dapat diuji dengan menggunakan uji glejser. Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi

⁶¹ Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm 154

⁶² Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm 103.

lebih besar dari nilai α ($\text{sig} > \alpha$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.⁶³

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda dapat dirumuskan berikut ini:⁶⁴

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kesiapan Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = *Hard skill*

X_2 = *Soft skill*

X_3 = Motivasi

e = standar error / faktor kesalahan

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara

⁶³ Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm 134.

⁶⁴ Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendekatan. *Alfabeta*. Hal. 277

individual diukur dengan menggunakan uji t statistik. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dipakai uji f.

a. Uji Signifikan Individual (Uji-t)

Uji t bertujuan mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dapat dilakukan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig. 0,05. Ketentuan uji-t berikut ini:

- 1) Jika nilai sig. < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara kedua variabel
- 2) Jika sig. > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel

b. Uji Simultan (Uji-f)

Uji f yaitu apakah variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dan taraf signifikansi 0,05. Persyaratan dalam menyajikan uji-f berikut ini:

- 1) Jika sig. < 0,05 dan $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara kedua variabel
- 2) Jika sig. > 0,05 dan $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi variabel dependen. Lebih lanjut, koefisien determinasi menunjukkan perubahan dalam peningkatan atau penurunan Y yang dijelaskan oleh linear X. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 1 dan 0. Ketika koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, apabila mendekati nol, artinya kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terbatas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambar Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebelumnya dikenal Fakultas Syariah didirikan tanggal 23 maret 2014. Fakultas Syariah ini memiliki tiga program studi yaitu Hukum Ekonomi Syariah, Ekonomi Syariah, dan Perbankan Syariah. Pada tahun 2015, FEBI menjadi fakultas mandiri dengan dua program studi yaitu Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah. Seiring perkembangannya FEBI membuka program studi lagi, tahun 2017 FEBI membuka Manajemen Bisnis Syariah dan Akuntansi Syariah pada tahun 2022.

b. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, sebagai berikut:⁶⁵

1) Visi

Unggul dalam pelaksanaan transformasi keilmuan ekonomi dan bisnis Islam sebagai pajung peradaban.

2) Misi

a) Menyelenggarakan kegiatan tridarma perguruan tinggi berbasis ekonomi Islam dengan merefleksikan integrasi keilmuan yang bermutu dan berwawasan global.

b) Meningkatkan koordinasi dan kerjasama antara lembaga ekonomi dan

⁶⁵ FEBI IAIN Palopo. <https://febi.iainpalopo.ac.id>

bisnis internal dan eksternal secara internasional untuk penguatan kelembagaan.

- c) Mengembangkan dan menyebarluaskan praktik keilmuan Ekonomi dan Bisnis Islam dengan jiwa entrepreneur.
- d) Merekonstruksi pemimpin syar'i berwawasan ekonomi dan bisnis yang memiliki tanggung jawab sosial dan mampu menghadapi tantangan global.

c. Visi dan misi program studi perbankan syariah

Visi dan misi dari program studi perbankan syariah, sebagai berikut:

1) Visi

Unggul dalam penerapan perbankan syariah sebagai pajung peradaban berdaya saing internasional.

2) Misi

- a) Menyelenggarakan proses pembelajaran berkualitas, dengan memadukan ilmu pengetahuan dari kalangan akademisi dan praktisi dalam bidang keuangan dan perbankan syariah, guna meningkatkan kompetensi lulusan yang sesuai kebutuhan pengguna (user) yang menekankan pada nilai-nilai keislaman dan berdaya saing di regional Asia Tenggara
- b) Meningkatkan kualitas dan kompetensi lulusan yang memiliki pengetahuan teoritis dan praktis dalam bidang keuangan dan perbankan syariah yang berbasis keahlian dan teknologi serta penguasaan bahasa internasional dalam meningkatkan daya saing.
- c) Mengembangkan kemampuan akademik yang berorientasi pada

penguatan metodologi, kajian serta penelitian ilmiah yang berorientasi pada pengembangan lembaga keuangan dan industri perbankan syariah di dunia global.

- d) Meningkatkan hubungan kerjasama yang saling berkontribusi positif dengan pihak pemerintahan dan non-pemerintah, lembaga keuangan syariah dan konvensional baik berskala nasional maupun internasional.
- e) Melaksanakan tridarma perguruan tinggi dengan melibatkan partisipasi aktif civitas akademika dan *stakeholder* nasional dan multinasional.

d. Sarana dan Prasarana Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam IAIN Palopo

Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam IAIN Palopo dilengkapi dengan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai dan menunjang kegiatan akademik antara lain:

- 1) Sarana dan prasarana didalam kelas meliputi: white board, layar, meja, kursi, dan Air Conditioner (AC).
- 2) Sarana dan prasarana di luar kelas meliputi: Laboratorium Komputer, Laboratorium Bank Mini, Ruang Baca, Meeting Point, Career Development Centre dan Ruang Ujian (munaqasha) Skripsi.

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan 70 mahasiswa aktif Perbankan syariah IAIN Palopo angkatan 2020 sebagai responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh hasil jawaban responden yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	21 tahun	15	21%
2.	22 tahun	46	66%
3.	23 tahun	9	13%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berusia 21 tahun yaitu 15 orang (21%), responden berusia 22 tahun yaitu 46 orang (66%), dan responden berusia 23 tahun sebanyak 9 orang (13%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	9	13%
2.	Perempuan	61	87%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki yaitu 9 orang (13%). Sedangkan perempuan dengan jumlah 61 orang (87%). Hal ini menunjukkan responden paling banyak adalah perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi Magang

Meskipun penelitian ini membahas kesiapan mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah, beberapa responden menjalani magang di bank konvensional dikarenakan keterbatasan tempat magang di bank syariah. Namun karena semua responden adalah mahasiswa program studi perbankan syariah, pengalaman magangnya tetap relevan. *Skill* yang diteliti seperti *hard skill*, *soft skill* dan motivasi bersifat umum dan tetap bisa diterapkan didunia kerja bank syariah.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi Magang

No	Instansi Magang	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Bank Syariah Indonesia	46	67,1%
2.	Bank Rakyat Indonesia	15	21,4%
4.	Bank Sulselbar	3	4,3%
5.	Bank Mandiri	1	1,4%
6.	PNM Mekar Syariah	4	5,7%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan responden yang berinstansi magang di Bank Syariah Indonesia 46 orang (67,1%), berinstansi magang di Bank Rakyat Indonesia 15 orang (21,4%), berinstansi magang di Bank Sulselbar 3 orang (4,3%), berinstansi magang di Bank Mandiri 1 orang (1,4%) dan yang berinstansi magang di PNM Mekar Syariah 4 orang (5,7%).

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan menggunakan skala *likert* 4, yaitu sangat setuju skor 4, setuju skor 3, tidak setuju skor 2, dan sangat tidak setuju skor 1. Kemudian deskripsi tanggapannya dilakukan pengujian mengenai pengaruh *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah.

a. Deskripsi Variabel *Hard Skill* (X1)

Variabel *Hard Skill* (X1) terdiri dari beberapa indikator yang menjadi komponen dalam pembentuk variabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi *Hard Skill* (X1)

		Penilaian					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Total
		4	3	2	1		Skor
Ilmu pengetahuan							
1.	Saya memiliki pengetahuan tentang prinsip-prinsip perbankan syariah	24 atau 24%	43 atau 43%	3 atau 3%	-	70	231
2.	Saya memiliki pengetahuan tentang akad pembiayaan syariah seperti mudharabah, musyarakah, ijarah, istishna dan lain-lain	18 atau 18%	49 atau 49%	3 atau 3%	-	70	225

Rata-rata indikator = 2,28						
Keterampilan teknis						
3.	saya mampu menganalisis data keuangan dengan akurat	14 atau 14%	37 atau 37%	17 atau 17%	2 atau 2%	70 203
4.	Saya dapat menggunakan perangkat lunak atau aplikasi lainnya dalam pekerjaan nantinya	22 atau 22%	41 atau 41%	7 atau 7%	-	70 225
Rata-rata indikator = 2,14						
Ilmu teknologi						
5.	Saya dapat mengikuti perkembangan teknologi terbaru yang relevan dengan perbankan syariah	27 atau 27%	40 atau 40%	1 atau 1%	2 atau 2%	70 232
Rata-rata indikator = 2,32						

Berdasarkan pernyataan-pernyataan maka indikator yang dominan dalam variabel *hard skill* yakni indikator ilmu teknologi yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,32 dan jawaban dominan yang diberikan responden untuk tiap pernyataan variabel *hard skill* adalah setuju.

b. Deskripsi Variabel *Soft Skill* (X2)

Variabel *Soft Skill* (X2) terdiri dari beberapa indikator yang menjadi komponen dalam pembentuk variabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi *Soft Skill* (X2)

		Penilaian					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	N	Total
		4	3	2	1		Skor
Komunikasi							
1.	Kemampuan komunikasi saya akan mendukung saya dalam bekerja di bank syariah	15 atau 15%	45 atau 45%	8 atau 8%	2 atau 2%	70	213
Rata-rata indikator = 2,13							
Bekerja sama							
2.	Saya merasa bahwa bekerja di bank syariah akan menambah kemampuan interpersonal seperti kemampuan bekerja sama didalam tim	11 atau 11%	51 atau 51%	7 atau 7%	1 atau 1%	70	212
Rata-rata indikator = 2,12							
Tanggung jawab							
3.	Saya bersedia diberi teguran/hukuman jika saya membuat kesalahan dalam pekerjaan nantinya	28 atau 28%	34 atau 34%	5 atau 5%	3 atau 3%	70	227
Rata-rata indikator = 2,27							

1.	Bekerja di bank syariah	19	37	10	4	70	211
	merupakan cita-cita saya	atau	atau	atau	atau		
		19%	37%	10%	4%		
2.	Dengan bekerja di bank syariah, saya berharap hidup saya akan lebih sejahtera kelompok	19	39	10	2	70	215
		atau	atau	atau	atau		
		19%	39%	10%	2%		
Rata-rata indikator = 2,13							
Desakan dan dorongan							
3.	Setelah lulus saya memilih bekerja karena desakan ekonomi orang tua	19	37	12	2	70	213
		atau	atau	atau	atau		
		19%	37%	12%	2%		
Rata-rata indikator = 2,13							
Keinginan dan minat							
4.	Saya ingin bekerja sesuai dengan bidang dan minat saya	36	30	3 atau	1	70	241
		atau	atau	3%	atau		
		36%	30%		1%		
Rata-rata indikator = 2,41							
Kebutuhan fisiologis							
5.	Dengan bekerja, saya bisa memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisik (sandang, pangan, papan)	30	39	1 atau	-	70	239
		atau	atau	1%			
		30%	39%				

kerjakan							
Rata-rata indikator = 2,38							
Keberanian untuk mengambil tanggung jawab individu							
3.	Saya bersedia menerima	28	41	-	1	70	236
	semua resiko dari setiap	atau	atau		atau		
	pekerjaan yang saya	28%	41%		1%		
	kerjakan						
Rata-rata indikator = 2,36							
Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan.							
4.	Saya mudah beradaptasi	24	40	6	-	70	228
	dengan lingkungan dan	atau	atau	atau			
	kondisi di tempat kerja	24%	40%	6%			
Rata-rata indikator = 2,28							
Usaha anda sendiri untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang anda							
5.	Saya memiliki visi misi dan	30	36	3	1	70	235
	tujuan yang jelas dalam	atau	atau	atau	atau		
	bekerja	30%	36%	3%	1%		
Rata-rata indikator = 2,35							

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang ada, maka indikator yang dominan dalam variabel kesiapan kerja adalah indikator bersikap kritis yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,38 dan jawaban dominan yang diberikan responden untuk tiap pernyataan variabel kesiapan kerja adalah setuju.

4. Uji Validitas dan Realibilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Setiap pernyataan dapat diukur dengan bantuan kolom r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05%. Cara mengetahui hasil pengujian apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid dan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Uji Validitas *Hard Skill*

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Hard Skill*

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,672	0,198	Valid
2	0,681	0,198	Valid
3	0,811	0,198	Valid
4	0,708	0,198	Valid
5	0,650	0,198	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel *hard skill* mempunyai nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,198) dengan

demikian pernyataan pada indikator sudah valid.

2) Uji Validitas *Soft Skill*

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Soft Skill*

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,678	0,198	Valid
2	0,704	0,198	Valid
3	0,800	0,198	Valid
4	0,646	0,198	Valid
5	0,741	0,198	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel *soft skill* mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,198) dengan demikian pernyataan pada indikator sudah valid.

3) Uji Validitas Motivasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,716	0,198	Valid

2	0,748	0,198	Valid
3	0,564	0,198	Valid
4	0,562	0,198	Valid
5	0,466	0,198	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel motivasi mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,198) dengan demikian pernyataan pada indikator sudah valid.

4) Uji Validitas Kesiapan Kerja

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,813	0,198	Valid
2	0,798	0,198	Valid
3	0,741	0,198	Valid
4	0,523	0,198	Valid
5	0,839	0,198	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel kesiapan kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,198) dengan demikian pernyataan pada indikator sudah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dengan menggunakan data statistic. Pernyataan dikatakan reliabel. jika nilai cronbach's alpha memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60. Hasil reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Hard Skill</i>	0,745	Reliabel
2.	<i>Soft Skill</i>	0,759	Reliabel
3.	Motivasi	0,593	Reliabel
4.	Kesiapan Kerja	0,797	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam kuesioner sudah reliabel di karenakan cronbach's alpha masing-masing lebih besar dari 0,60. Cronbach's alpha *hard skill* ($0,745 > 0,60$), cronbach's alpha variabel *soft skill* ($0,759 > 0,60$), cronbach's alpha motivasi ($0,593 > 0,60$), dan cronbach's alpha kesiapan kerja ($0,797 > 0,60$). Dengan demikian semua variabel dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui terjadi ada atau tidaknya gejala normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas pada model regresi. Dalam data penelitian regresi dikatakan baik apabila dalam penelitian data berdistribusi normal, tidak adanya gejala multikolinearitas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Data penelitian ini diuji menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov* sebagai uji normalitas dengan tujuan guna mengetahui apakah data terdistribusi normal. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.59847287
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.534
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.13 kita dapat melihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,534 > 0,05$ dengan demikian data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan variabel independen dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel. Untuk menguji hal ini digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila $VIF < 10$ atau $tolerance > 0,1$, maka data yang diuji dianggap bebas dari multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	3.440	1.656		2.078	.042		
	Hard Skill	.275	.122	.266	2.265	.027	.555	1.802
	Soft Skill	.253	.126	.259	2.018	.048	.464	2.154
	Motivasi	.295	.132	.283	2.241	.028	.481	2.080
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja								

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Hasil output SPSS 20

Hasil penelitian tabel 4.14 diketahui masing-masing variabel independen memiliki nilai $tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$, dengan demikian disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Data penelitian ini diuji menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan ini adalah nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.239	1.786	1.254	.216	
1	Hard Skill	.057	.092	.107	.626	.534
	Soft Skill	-.149	.085	-.297	-1.749	.086
	Motivasi	.025	.071	.049	.357	.723

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil output SPSS 20

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dapat diketahui nilai signifikan sebesar untuk variabel *hard skill* sebesar 0,534 untuk variabel *soft skill* sebesar 0,086, dan untuk variabel motivasi sebesar 0,723 nilai signifikan ketiga variabel $> 0,05$ dengan demikian menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas tiap variabel *hard skill*, *soft skill* dan motivasi.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.440		2.078	.042
	Hard Skill	.275	.122	.266	.027
	Soft Skill	.253	.126	.259	.048
	Motivasi	.295	.132	.283	.028

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Hasil output SPSS 20

Berdasarkan tabel dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,440 + 0,275X_1 + 0,253X_2 + 0,295X_3$$

Keterangan:

- Nilai konstanta (α) sebesar 3,440 artinya nilai kesiapan kerja belum dipengaruhi oleh variabel *hard skill*, *soft skill* dan motivasi adalah 3,440. Jika variabel independen tidak ada maka variabel kesiapan kerja tidak mengalami perubahan.
- Koefisien β_1 sebesar 0,275 menunjukkan bahwa variabel *hard skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Jika variabel *hard skill* mengalami kenaikan satu satuan, maka kesiapan kerja meningkat sebesar 0,275 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

- c) Koefisien β_2 sebesar 0,253 menunjukkan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Jika variabel *soft skill* mengalami kenaikan satu satuan, maka kesiapan kerja meningkat sebesar 0,253 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- d) Koefisien β_3 sebesar 0,295 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kesiapan kerja meningkat sebesar 0,295 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

7. Uji Hipotesis

a. Uji signifikansi individual (UJi-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual. Dengan di bandingkan nilai statistic t_{hitung} dengan titik kritis menurut tabel t_{tabel} dan nilai sig. 0,05.

Untuk kriteria dalam uji parsial jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1$ yaitu $70-3-1 = 66$. Rumusnya adalah:

$$T_{tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

$$T_{tabel} = (0,05/2; 66)$$

$$T_{tabel} = (0,025; 66)$$

$$T_{tabel} \text{ yang diperoleh} = 1,996$$

Keterangannya:

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel

α = 0,05 atau 5%

Dengan demikian diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,996$. Selain itu dapat menggunakan signifikan $< 0,05$.

Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.440	1.656		2.078	.042
1 Hard Skill	.275	.122	.266	2.265	.027
Soft Skill	.253	.126	.259	2.018	.048
Motivasi	.295	.132	.283	2.241	.028

a. Dependent Variable: Kesiapan kerja

Sumber: Hasil output SPSS 20

Berdasarkan hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel *hard skill* memiliki $t_{\text{hitung}} 2,265 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_1) diterima. Dengan kesimpulannya bahwa variabel *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.
- Variabel *soft skill* memiliki $t_{\text{hitung}} 2,018 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dan nilai signifikan sebesar $0,048 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_2) diterima.

diterima. Dengan kesimpulannya bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.

- c) Variabel motivasi memiliki $t_{hitung} 2,241 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan (H_3) diterima. Dengan kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.

b. Uji Simultan (Uji-f)

Tujuan dari uji f untuk mengetahui variabel independen *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi yang secara bersama-sama memengaruhi kesiapan mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah. Dengan membandingkan nilai statistic atau f_{hitung} dengan titik kritis menurut tabel atau f_{tabel} dan menggunakan nilai sig. 0,05.

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	172.497	3	57.499	21.525 .000 ^b
	Residual	176.303	66	2.671	
	Total	348.800	69		

a. Dependent Variable: Kesiapan kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Hard Skill, Soft Skill

Sumber: Hasil output SPSS 20

Data bebas (df) dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05:

$$F_{tabel} = F(k; n-k)$$

$$F(3; 70-3)$$

$$F(3; 67)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,744$$

Berdasarkan hasil uji f dapat dilihat nilai $f_{\text{hitung}} 21,525 > f_{\text{tabel}} 2,744$ dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi variabel independen yaitu *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi terhadap variabel dependen kesiapan kerja.

Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.472	1.63440
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Hard Skill, Soft Skill				

Sumber: Hasil output SPSS 20

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa R square sebesar 0,495 atau sama dengan 49,5%. Dengan demikian 49,5% variabel kesiapan kerja dapat dijelaskan melalui variabel independen yakni *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi. Sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah. Dalam menjawab rumusan masalah maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada mahasiswa aktif perbankan syariah angkatan 2020. Jumlah sampel 70 responden, peneliti menggunakan kuesioner dibagikan dalam bentuk *google form*. Kemudian data yang terkumpul dianalisis melalui SPSS versi 20. Berdasarkan hasil dan uraian mengenai penelitian, maka semua pemaparan hasil penelitian ini dapat dilihat pada uraian berikut ini:

1. Pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *hard skill* (X1) memperoleh nilai $t_{hitung} 2,265 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan $0,027 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa variabel *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan bekerja mahasiswa di bank syariah. Artinya, adanya pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Cici Nur Indah Sari dan Syafrudin Arif Marah Manunggal yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.⁶⁶ Berdasarkan teori

⁶⁶ Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347-356.

Robbins dan Judge tentang perlunya *hard skill* sebagai kemampuan intelektual untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berfikir, menalar dan memecahkan persoalan agar memiliki kesiapan kerja tiap calon pekerja.⁶⁷ Ini menunjukkan bahwa peningkatan *hard skill* akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Nilai setiap indikator dalam kuesioner ini menunjukkan bahwa X1 memiliki nilai tertinggi, yang mencerminkan keterampilan dalam pemanfaatan teknologi. Mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo setuju bahwa *hard skill* yang perlu dimiliki untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja adalah dengan mengikuti perkembangan teknologi terbaru yang relevan dengan perbankan syariah.

2. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *soft skill* (X2) memperoleh nilai $t_{hitung} 2,018 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan bekerja mahasiswa di bank syariah. Artinya, adanya pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Cici Nur Indah Sari dan Syafrudin Arif Marah Manunggal menyatakan bahwa *soft skill*

⁶⁷ Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.⁶⁸ Menurut Yulianti dan Khafid yang menyatakan bahwa individu dapat meningkatkan kerja dari kematangan kemampuan yang dimilikinya. Jika kemampuan *soft skill* yang dimiliki rendah maka akan semakin rendah juga tingkat kesiapan kerja dan begitupun jika kemampuan *soft skill* tinggi maka semakin tinggi juga kesiapan kerjanya.⁶⁹ Nilai setiap indikator dalam kuesioner ini menunjukkan bahwa X2 memperoleh nilai tertinggi, yang mengacuh pada aspek kejujuran. Mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo setuju bahwa kesiapan kerja memerlukan nilai integritas yang mampu menunjang kemampuan seseorang dalam dunia kerja.

3. Pengaruh motivasi terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (X3) memperoleh nilai $t_{hitung} 2,241 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan $0,028 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan bekerja mahasiswa di bank syariah. Artinya, adanya pengaruh motivasi terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah.

Penelitian sama sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dwi Yuni Sendari Hasibuan dan Alim Murtan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

⁶⁸ Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347-356.

⁶⁹ Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan soft skills terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2).

signifikan terhadap kesiapan mahasiswa berkarir di bank syariah.⁷⁰ Berdasarkan *Theory of Planned behavior* yang mengemukakan bahwa atensi atau motivasi sebagai variabel memiliki pengaruh dan dapat membentuk perilaku mahasiswa untuk siap memasuki dunia kerja.⁷¹ Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Nilai setiap indikator dalam kuesioner ini menunjukkan bahwa X3 memperoleh nilai tertinggi yaitu aspek keinginan dan minat. Mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo setuju bahwa motivasi harus dimiliki untuk mendukung kinerja seseorang di dunia kerja.

4. Pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui nilai f_{hitung} 21,525 > f_{tabel} 2,744 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Kemudian koefisien determinasi atau R square sebesar 0,495 yang memiliki arti 49,5% secara bersama-sama variabel *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja. Sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

⁷⁰ Hasibuan, D. Y. S., & Murtani, A. (2024). Pengaruh Soft Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama Untuk Berkarir Di Bank Syariah. *Management, Accounting, Islamic Banking and Islamic Economic Journal*, 2(1), 294-306.

⁷¹ Ajzen, I. (1991). The Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa IAIN Palopo untuk bekerja di Bank Syariah, diketahui hasil yang telah didapat sebagai berikut:

1. Hasil pengujian statistik variabel *hard skill* menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,265 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan $0,027 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial variabel *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah.
2. Hasil pengujian statistik variabel *soft skill* menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,018 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah.
3. Hasil pengujian statistik variabel motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,241 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa perbankan syariah IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah.

4. Hasil pengujian statistik variabel *hard skill*, *soft skill* dan motivasi menunjukkan nilai $f_{hitung} 21,525 > f_{tabel} 2,744$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa IAIN Palopo untuk bekerja di bank syariah.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa perbankan syariah hendaknya berupaya meningkatkan keterampilan terkait dengan *hard skill* dan *soft skill* yang bisa dilatih saat mengikuti magang dan perkuliahan. Selanjutnya harus memiliki motivasi kuat untuk mempraktikkan keterampilannya nanti di dunia kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan lebih banyak sampel tidak hanya pada prodi perbankan syariah tetapi prodi lain di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sehingga dapat mengetahui *hard skill*, *soft skill*, dan motivasinya juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyaksa, M. A., & Rusgiyono, A. (2010). Persepsi Dunia Kerja Terhadap Lulusan Fresh Graduate S1 Menggunakan Multidimensional Unfolding (Studi Kasus: Dunia Usaha Di Kabupaten Batang). *Media Statistika*, 3(1), 49-57.
- Agus Fitriyanto. (2006). Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Dinamika Cipta*. h. 19
- Ajzen, I. (1991). The Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (16 April 2009). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 - 2024*. Diakses pada 02 Mei 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTcyIzE%3D/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986-2024.html>.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.
- Basir, S. (2011). Soft skill vs Hard skill. *Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan*.
- Brady, R. (2009). Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator. In J. Santoso (Ed.), *2010 (Terjemahan)*. Jakarta: Akasia.
- Da Cunha, A. B., Erom, K., & Talok, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

(Literatur Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 846-852.

Damayantie, A., & Kustini, K. (2022). Soft Skill dan Self Efficacy sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7 (3), 670-678.

Deryane, I. (2023). Pentingnya Soft Skills Terhadap Pengembangan Karir Mahasiswa Ke Depan. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 7(1), 68-75.

Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). 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(1), 364-372.

Edison, D. E. (2014). Anoraga, Bhirawa & Prasetyo, Ari. "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya". *Jurnal Ekonomi* Vol. 2, No. 7. Juli 2015. *Management*, 2(2).

FEBI IAIN Palopo. <https://febi.iainpalopo.ac.id>

Gaffar, A. N. (2022). Analisis Kecerdasan Emosional Mahasiswa dalam Meningkatkan Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran*, 2(1), 1-12.

Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm 95.

- Hasibuan, D. Y. S., & Murtani, A. (2024). Pengaruh Soft Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama Untuk Berkarir Di Bank Syariah. *Management, Accounting, Islamic Banking and Islamic Economic Journal*, 2(1), 294-306
- INDONESIA, P. R. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Jabani, M., & Tadjuddin, T. (2018). Implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai nilai islami (studi pada bank muamalat Palopo). *Palita: Journal of Social Religion Research*, 3(1), 13-34.
- Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahnya. <https://quran.kemenag.go.id/>
- R., & Kinicki, A. (2019). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior Buku 1 - 9/E*. Salemba Empa
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa S1 fakultas bisnis dan ekonomika universitas surabaya. *Calyptra*, 6(2), 1496-1514.
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1487-1497.

- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4875-4889.
- Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864-2875.
- Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 474-486.
- Novia Lucas Cahyadi Lie, N. K. D. (2018). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa S1 fakultas bisnis dan ekonomika universitas surabaya. *Calyptra : Jurnal Ilmiah*, Vol. 2 No.
- Nurhidayanti (2014:26). Retrieved from *Pengaruh Hard skill dan Soft skill terhadap kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros*: <https://digilibadmin.unismuh.ac.id>.
- Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). *TRANSEKONOMIKA : Akuntansi , Bisnis dan Keuangan Pengaruh Hard Skill , Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tok The Athlete ' s Foot SUN Plaza dan Delipark Medan)*. 3(4), 685–698.

- Raihan, M., & Nengsih, M. K. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z Dan Gen M) Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 19-28.
- Riwayati, S., & Santoso, J. T. B. (2022). The Effect of Internship and Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(2), 130-143.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Sari, C. N. I., & Manuggal, S. A. M. (2008). Jurnal Pendidikan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun 2008*, 3(2), 79–92.
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347-356.
- Sharma, A. 2009. Profesional Development for Teacher.
- Sinarwati, N. K. (2014). Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft Skills dan Hard Skills Mahasiswa?. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 3(2).
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendekatan. *Alfabeta*.
- Sulistyarini, E. P. D. (2012). Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja peserta didik

kelas XII program keahlian akuntansi SMK Negeri I Tempel tahun pelajaran 2011/2012. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 1(3).

Syafira, P. A., & Hatta, M. I. (2023). Pengaruh Self Determination terhadap Work Engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang. *Jurnal Riset Psikologi*, 75-84.

Tifani Adelia & Ahmad Mardalis (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, Efikasi Diri Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ekonomika*, 13(1), 131.

Wiharja, H., & Firnanda, A. (2021). Career Understanding, Motivation, and Students' Decision-Making to Choose Vocational High School (SMK) in Non-Industrial Area. *Jurnal Pendidikan Teknologi Kejuruan*, 4(2).

Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan soft skills terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 semarang tahun ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2).

Yusuf A, M. (2010a). *Kiat Sukses Dalam Karier*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya Ulil Asmi program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Saya mohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang berkaitan dengan Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Palopo Untuk Bekerja di Bank Syariah. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh sebab itu, mohon Saudara/i mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Saudara/i berikan dalam kuesioner ini akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian. Atas partisipasi Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Wassamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Ulil Asmi

Identitas Responden

Nama:

Usia:

Jenis Kelamin:

Instansi magang:

1. Bacalah setiap butir pernyataan-pernyataan dengan baik dan seksama
2. Pilihlah salah satu jawaban menurut pendapat saudara/i.

Berikan tanda check list (√) pada kolom kotak yang disediakan.

3. Keterangan pilihan jawaban:

STS = Sangat TidakSetuju

TS = TidakSetuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

PERNYATAAN KUESIONER

Hard Skill (X1)

No	Pernyataan Variabel <i>Hard Skill</i> (X1)	SS	S	TS	STS
		(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya memiliki pengetahuan tentang prinsip-prinsip perbankan syariah				
2	Saya memiliki pengetahuan tentang akad pembiayaan syariah seperti mudharabah, musyarakah, ijarah, istishna dan lain-lain				
3	saya mampu menganalisis data keuangan dengan akurat				
4	Saya dapat menggunakan perangkat lunak atau aplikasi lainnya dalam pekerjaan nantinya				
5	Saya dapat mengikuti perkembangan teknologi terbaru yang relevan dengan perbankan syariah				

Soft Skill (X2)

No	Pernyataan Variabel <i>Soft Skill</i> (X2)	SS	S	TS	STS
		(4)	(3)	(2)	(1)
1	Kemampuan komunikasi saya akan mendukung saya dalam bekerja di bank syariah.				
2	Saya merasa bahwa bekerja di bank syariah akan menambah kemampuan interpersonal seperti				

	kemampuan bekerja sama didalam tim				
3	Saya bersedia diberi teguran/hukuman jika saya membuat kesalahan dalam pekerjaan nantinya				
4	Saya mampu bekerja dengan jujur dan berkata apa adanya dalam pekerjaan				
5	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja				

Motivasi (X3)

No	Pernyataan Variabel soft skill (X2)	SS	S	TS	STS
		(4)	(3)	(2)	(1)
1	Bekerja di Bank Syariah merupakan cita-cita saya				
2	Dengan bekerja di Bank Syariah, saya berharap hidup saya akan lebih sejahtera				
3	Setelah lulus saya memilih bekerja karena desakan ekonomi orang tua				
4	Saya ingin bekerja sesuai dengan bidang dan minat saya				
5	Dengan bekerja, saya bisa memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisik (sandang, pangan, papan)				

Kesiapan Kerja (Y)

No	Pernyataan Variabel soft skill (X2)	SS	S	TS	STS
		(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya berpikir secara logis dan obyektif dalam mengambil keputusan				
2	Saya mengamati dan mencermati terlebih dahulu setiap pekerjaan yang saya kerjakan				
3	Saya bersedia menerima semua resiko dari setiap pekerjaan yang saya kerjakan				
4	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan dan kondisi di tempat kerja				
5	Saya memiliki visi misi dan tujuan yang jelas dalam bekerja				

Lampiran 2: Tabulasi Jawaban Responden

No	<i>Hard Skill (X1)</i>						<i>Soft Skill (X2)</i>					
	1	2	3	4	5	TOTAL	1	2	3	4	5	TOTAL
1.	4	3	2	2	1	12	1	2	2	1	3	9
2.	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16
3.	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
4.	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16
5.	4	4	4	3	4	19	2	3	2	4	3	14
6.	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
7.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
8.	3	3	2	3	3	14	2	3	4	3	3	15
9.	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
10.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
11.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12.	3	3	3	4	4	17	3	3	4	3	3	16
13.	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	16
14.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
16.	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
17.	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14
18.	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	17
19.	4	3	3	3	4	17	4	4	3	4	4	19
20.	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	3	13
21.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
22.	3	4	2	2	2	13	2	2	4	4	3	15
23.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
24.	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18
25.	3	3	3	4	4	17	4	3	4	4	4	19
26.	4	4	4	4	1	17	1	3	4	4	4	16
27.	2	3	4	3	3	15	2	3	2	3	3	13
28.	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17
29.	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15
30.	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15
31.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
32.	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16
33.	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19
34.	3	3	2	3	3	14	3	3	4	4	4	18
35.	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18
36.	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15
37.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
38.	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
39.	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18
40.	3	3	3	4	3	16	2	2	3	4	3	14
41.	3	3	1	3	3	13	3	3	3	4	4	17

42.	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13
43.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
44.	4	3	3	3	4	17	4	3	3	4	4	18
45.	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
46.	4	3	4	2	4	17	4	3	1	4	1	13
47.	3	3	2	3	3	14	3	3	4	3	3	16
48.	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
49.	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
50.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
51.	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
52.	3	3	2	3	4	15	3	2	3	4	3	15
53.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
54.	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
55.	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	18
56.	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	3	17
57.	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18
58.	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
59.	3	3	2	3	3	14	3	2	4	3	4	16
60.	3	3	2	3	4	15	3	1	1	4	4	13
61.	3	2	2	2	3	12	3	4	4	4	4	19
62.	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	4	19
63.	3	2	1	2	3	11	2	2	1	3	1	9
64.	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19
65.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
66.	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
67.	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
68.	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
69.	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19
70.	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	18

	Motivasi (X3)						Kesiapan Kerja (Y)					
No	1	2	3	4	5	TOTAL	1	2	3	4	5	TOTAL
1.	1	2	3	2	4	12	2	4	3	4	4	17
2.	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	3	18
3.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4.	3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	4	18
5.	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18
6.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
7.	4	3	2	4	3	16	3	3	3	3	3	15
8.	2	2	2	4	3	13	3	3	3	3	3	15
9.	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15
10.	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
11.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12.	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
13.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
14.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
16.	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18
17.	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
18.	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18
19.	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
20.	3	3	1	3	4	14	2	3	3	4	4	16
21.	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	3	16
22.	2	3	2	4	4	15	3	4	4	3	3	17
23.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
24.	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18
25.	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	18
26.	2	4	1	4	4	15	4	4	4	4	4	20
27.	4	3	3	4	3	17	3	4	3	2	4	16
28.	3	3	4	4	4	18	2	3	3	4	4	16
29.	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	4	16
30.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
31.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
32.	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15
33.	4	4	2	4	3	17	4	4	4	3	4	19
34.	1	2	3	3	4	13	3	3	4	2	3	15
35.	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
36.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
37.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
38.	2	3	2	3	3	13	4	4	4	3	4	19
39.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
40.	3	3	3	3	2	14	3	3	4	3	3	16
41.	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	3	17
42.	3	3	4	3	3	16	3	4	3	4	3	17

43.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
44.	3	2	3	4	4	16	3	4	3	3	4	17
45.	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
46.	1	4	3	2	4	14	4	2	3	4	3	16
47.	2	3	2	4	4	15	3	3	4	2	2	14
48.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49.	3	4	3	4	3	17	2	2	3	2	2	11
50.	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	4	16
51.	3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	4	18
52.	3	4	3	2	3	15	3	4	3	2	3	15
53.	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
54.	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
55.	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
56.	3	2	2	4	3	14	3	4	3	2	3	15
57.	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
58.	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15
59.	2	2	2	4	4	14	3	3	4	4	4	18
60.	1	1	4	4	3	13	2	3	3	4	2	14
61.	2	3	4	4	4	17	3	3	4	3	3	16
62.	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
63.	2	1	3	1	3	10	1	2	1	4	1	9
64.	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	3	18
65.	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
66.	2	2	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
67.	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
68.	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
69.	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
70.	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel *Hard Skill* (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.495**	.430**	.238*	.302*	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.047	.011	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.495**	1	.479**	.364**	.188	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.118	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.430**	.479**	1	.493**	.366**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.238*	.364**	.493**	1	.376**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.047	.002	.000		.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.302*	.188	.366**	.376**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.011	.118	.002	.001		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.672**	.681**	.811**	.708**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel *Soft Skill* (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.496**	.317**	.373**	.244*	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.001	.042	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.496**	1	.518**	.235	.302*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.050	.011	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.317**	.518**	1	.311**	.621**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.009	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.373**	.235	.311**	1	.466**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.001	.050	.009		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.244*	.302*	.621**	.466**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.042	.011	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.678**	.704**	.800**	.646**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	70	70	70	70	70	70
---	----	----	----	----	----	----

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson	1	.565**	.238*	.236*	-.014	.716**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.047	.049	.907	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.2	Pearson	.565**	1	.206	.207	.263*	.748**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.087	.085	.028	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson	.238*	.206	1	.079	.138	.564**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.047	.087		.515	.254	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.4	Pearson	.236*	.207	.079	1	.304*	.562**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.049	.085	.515		.011	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.5	Pearson	-.014	.263*	.138	.304*	1	.466**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.907	.028	.254	.011		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson	.716**	.748**	.564**	.562**	.466**	1
	Correlation						

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Total
X4.1	Pearson	1	.596**	.619**	.194	.596**	.813**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.108	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X4.2	Pearson	.596**	1	.558**	.200	.632**	.798**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.098	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X4.3	Pearson	.619**	.558**	1	.139	.468**	.741**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.250	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X4.4	Pearson	.194	.200	.139	1	.396**	.523**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.108	.098	.250		.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X4.5	Pearson	.596**	.632**	.468**	.396**	1	.839**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	70	70	70	70	70	70

Pearson						
Correlation	.813**	.798**	.741**	.523**	.839**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel *Hard Skill* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	5

2. Uji Reliabilitas Variabel *Soft Skill* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

3. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.593	5

4. Uji Reliabilitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	5

Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.59847287
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.534

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.440	1.656		2.078	.042		
	Hard Skill	.275	.122	.266	2.265	.027	.555	1.802
	Soft Skill	.253	.126	.259	2.018	.048	.464	2.154
	Motivasi	.295	.132	.283	2.241	.028	.481	2.080

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

C. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.239	1.786		1.254	.216
	Hard Skill	.057	.092	.107	.626	.534
	Soft Skill	-.149	.085	-.297	-1.749	.086
	Motivasi	.025	.071	.049	.357	.723

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 5: Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.440	1.656		2.078	.042
Hard Skill	.275	.122	.266	2.265	.027
Soft Skill	.253	.126	.259	2.018	.048
Motivasi	.295	.132	.283	2.241	.028

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Lampiran 6: Uji Hipotesis

A. Uji Signifikansi Individual (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.440	1.656		2.078	.042
	Hard Skill	.275	.122	.266	2.265	.027
	Soft Skill	.253	.126	.259	2.018	.048
	Motivasi	.295	.132	.283	2.241	.028

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

B. Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.497	3	57.499	21.525	.000 ^b
	Residual	176.303	66	2.671		
	Total	348.800	69			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Hard Skill, Soft Skill

C. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.472	1.63440

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

RIWAYAT HIDUP



Ulil Asmi, Lahir di Dandang pada tanggal 04 Januari 2002. Penulis merupakan anak terakhir dari lima bersaudara dari pasangan Ayah yang bernama Abdul Latif dan Ibu bernama Bayani. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Dandang, Kecamatan Sabbang Selatan, Kabupaten Luwu Utara. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 008 Dandang, Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan pada tahun 2017 di SMPN 1 Sabbang dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diselesaikan pada tahun 2020 di SMKN 7 Luwu Utara, setelah lulus dari SMK pada tahun tersebut penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: asmiulil6@gmail.com