PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH IAIN LANGSA TAHUN AKADEMIK 2023/ 2024

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

OLEH:

AJENG PRATIWI
NIM. 4012019002

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LANGSA
TAHUN 2024/ 1446 H

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH IAIN LANGSA TAHUN AKADEMIK 2023/ 2024

Oleh:

Ajeng Pratiwi

NIM. 4012019002

Langsa, 9 Juli 2024

Pembimbing I	Pembimbing II
Ade Fadillah FW Pospos, M.A.	**Eni Haryani Bahri, M. E.**
NIP. 19880407 201903 2 010	**NIP. 19910825 202012 2 021**

Mengetahui,
Ketua Prodi Perbankan Syariah

Zefri Maulana, M.Si.
NIP. 19861001 201903 1 006

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul **"Pengaruh *Soft skill* dan *Hard skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa Tahun Akademik 2023/ 2024"** an. Ajeng Pratiwi, NIM 4012019002 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 30 Juli 2024. Skripsi ini telah diterima dan memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 15 Agustus 2024
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Ketua / Penguji I	Sekretaris / Penguji II
Ade Fadillah FW Pospos, M.A.	Akmal, S.H.I, M.E.I
NIP. 19880407 201903 2 010	NIDN, 2023068201

Penguji III / Anggota	Penguji IV / Anggota
Dr. Muhammad Amin, M.A.	Nurjannah, M.E.
NIP. 19820205 200710 1 001	NIP. 19880626 201908 2 001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa

Dr. Muhammad Amin, M.A.
NIP. 19820205 200710 1 001

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Ajeng Pratiwi
Tempat, Tanggal Lahir	: Langsa, 05 September 2001
NIM	: 4012019002
Alamat	: Dusun Mulia, Desa Sidorejo, Kecamatan Langsa Lama, Kode Pos 24411.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh *Soft skill* dan *Hard skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa Tahun Akademik 2023/ 2024"** adalah benar hasil karya sendiri dan original sifatnya. Apabila dikemudian hari ternyata/ terbukti hasil plagiat karya orang lain, maka akan dibatalkan dan saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Langsa, 9 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Ajeng Pratiwi

NIM. 4012019002

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṡ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ż	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
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	’	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	KasrahI	I	I
ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَيْ	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـَوْ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Żakira	=	ذُكِرَ
Yażhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوْلَ

3. Maddah

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

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَا / ـَى	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
ـِيْ	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
ـُوْ	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيْلَ
Yaqūlu	=	يَقُوْلُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

c. Kalau pada kata yang terakhir 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:

Rauḍah al-Aṭfal	**=**	رَوْضَةُ الأَطْفَالَ
Rauḍhatul aṭfal		
al-Madīnah al-Munawwarah	=	المَدِيْنَةُ المُنَوَّرَةُ
al-Madīnatul-Munawwarah		
Ṭalḥah	=	طَلحَة

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	البِرُّ
al-Ḥajj	=	الَحجُّ
Nu’imma	=	نُعِمَّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ل/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.
Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.
Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	اَلشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī’u	=	البَدِيْعُ
al-Jalālu	=	الجَلَالُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta’khużūna	**=**	تَأْخُذُوْنَ
an-Nau’	**=**	النَّوْءُ

Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَ

8. Penelitian Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penelitiannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penelitian kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللهَ لَهُوَ خَيْرُالرَّازِقِينُ

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوْا الكَيْلَ وَالمِيْزَانَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān
Fa auful- kaila wa-mīzān

إِبْراهِيْمُ الخَلِيْلُ

Ibrāhīm al-Khalīl
Ibrāhīmul-Khalīl

بِسْمِ اللهِ مَجْرهَا وَمرسَاها

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَللهِ عَلَى النَّاسِ حجُّ البَيْتِ مَنِ اسْتطاَعَ اِلَيْهِ سَبِيْلاً

Walillāhi 'alan-nāsi ḥijju al-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā
Walillāhi 'alan-nāsi ḥijjul-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلاَّ رُسُوْلٌ

Wa mā Muhammadun illa rasūl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لِلَّذِيْ بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِيْ أُنْزِلَ فِيْهِ الْقُرْآنُ

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīh al-Qur'an
Syahru Ramadanal-lazī unzila fīhil-Qur'an

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِيْنِ

Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn
Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ

Alhamdu lillāhi rabb al-'ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penelitian itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.
Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللهِ وَفَتح قريب

Naṣrun minallāhi wa fatḥun qarīb

لِلهِ الْأَمْرُ جَمِيْعًا

Lillāhi al-amru jamī‘an
Lillāahil-amru jamī‘an

وَاللهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيْمٌ

Wallāhu bikulli syaiin ‘alīm

10. Tajwid

Bagi yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid.Karena itu peresmian pedoman transliterasi iniperlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah peneliti ucapkan puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, Yang Maha Kuasa karena kasih sayang dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab setiap mahasiswa diakhir perkuliahannya.

Shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Muhammad saw, yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyyah ke alam ilmu pengetahuan. Peneliti bersyukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Soft skill* dan *Hard skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa Tahun Akademik 2023/ 2024"** dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini terselesaikan atas bantuan dan bimbingan dosen pembimbing skripsi saya. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa yaitu Bapak Prof. Dr. Ismail Fahmi Arrauf Nasution, M.A.
2. Bapak Dr. Muhammad Amin, S.Th., MA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan para dosen yang telah mendidik peneliti sertaseluruh Civitas Akademik yang banyak membantu peneliti dalam memperoleh pendidikan tinggi hingga selesai.
3. Ibu Ade Fadillah FW Pospos, M.A., selaku Dosen pembimbing pertama dan Ibu Eni Haryani, M. E., selaku dosen pembimbing kedua dalam penelitian

skripsi ini yang telah meluangkan waktu untuk mengoreksi dan memberikan saran-saran selama penyusunan skripsi ini.

4. Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah sangat berjasa dalam hal mendidik, membimbing, memotivasi dan mendoakan agar studi ini selesai hingga peneliti menjadi anak yang berguna bagi agama dan negara.
5. Seluruh teman-teman yang seluruh mensupport peneliti untuk semangat menyelesaikan penelitian ini, peneliti ucapkan terima kasih sebesar-besarnya karna dalam keadaan suka atau duka selalu berada di sisi peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dan pihak-pihak lain yang telah berjasa baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam kelancaran penelitian skripsi ini.

Skripsi ini telah tersusun sedemikian rupa, namun kekurangan dan kejanggalan masih juga didapati. Maka peneliti mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini akan besar manfaatnya bagi para pembaca, dengan harapan untuk dapat menigkatkan kualitas iman, islam dan ikhsan dalam mencapai ketaqwaan kepada Allah SWT. Amiin.

Langsa, 9 Juli 2024
Peneliti,

Ajeng Pratiwi
NIM. 4012019002

ABSTRAK

Secara umum, tidak semua mahasiswa memiliki *soft skill* dan *hard skill* untuk terjun di dunia kerja. Mahasiswa yang kurang memiliki kesiapan kerja merasa kemampuan dalam komunikasi kurang baik, padahal dalam dunia kerja sering sekali mensyaratkan kemampuan berkomunikasi baik dalam bekerja di lembaga keuangan syariah maupun non-syariah. Selain itu sebagian besar mahasiswa merasa kurang memiliki sikap kritis dalam menyelesaikan persoalan, kurangnya keterampilan, dan pengalaman meskipun dalam perkuliahan sudah diberikan kesempatan mempersiapkan kemampuan yang dibutuhkan dalam kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa. Metode penelitian adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa Tahun Akademik 2023/ 2024 Angkatan 2018 – 2022 dengan sampel berjumlah 80 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket melalui *google form* dengan menggunakan 5 skala likert dan pengolahan data dilakukan melalui *IBM SPSS Statistics 23.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} 4.864 > t_{tabel} 1.9842. (2) Variabel *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} 5.856 > t_{tabel} 1.9842. (3) Variabel *soft skill* dan *hard skill* dapat disebut secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024. Dengan hasil uji F_{hitung} 15.290 > F_{tabel} 3.088 dan Sig. 0.000< 0.05 dan besaran nilai R^2 adalah 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: *Soft Skill, Hard Skill,* Kesiapan Kerja, Mahasiswa.

ABSTRACT

In general, not all students have the soft skills and hard skills to enter the world of work. Students who lack work readiness feel that their communication skills are poor, even though the world of work often requires communication skills both in working in sharia and non-sharia financial institutions. Apart from that, most students feel they lack a critical attitude in solving problems, lack skills and experience even though during lectures they are given the opportunity to prepare the skills needed for work. Therefore, this research aims to find out how soft skills and hard skills influence the work readiness of IAIN Langsa Sharia Banking students. The research method is quantitative with an associative approach. The population in this study were all students of the IAIN Langsa Sharia Banking Study Program for the 2023/2024 Academic Year Class of 2018 – 2022 with a sample of 80 people. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires via Google Form using 5 Likert scales and data processing was carried out using IBM SPSS Statistics 23. The results of the research showed that: (1) Soft skill variables influence the work readiness of IAIN Langsa Sharia Banking Study Program students for the 2023 academic year/ 2024 is 0.000 < 0.05 and tcount 4.864 > ttable 1.9842. (2) The hard skills variable has no effect on the work readiness of IAIN Langsa Sharia Banking Study Program students for the 2023/2024 academic year, amounting to 0.000 < 0.05 and tcount 5.856 > ttable 1.9842. (3) The soft skill and hard skill variables can be said to have a simultaneous influence on the work readiness variable of IAIN Langsa Sharia Banking Study Program students for the 2023/2024 academic year. With the test results Fcount 15,290 > Ftable 3,088 and Sig. 0.000 < 0.05 and the R2 value is 28.4% and the remaining 71.4% is influenced by other variables outside this research.

Keywords: *Soft Skills, Hard Skills, Work Readiness, Students.*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIARISME ..... **iii**
TRANSLITERASI ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
ABSTRAK ..... **xi**
ABSTRACT ..... **xii**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GRAFIK ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Tujuan Penelitian 7
1.6 Manfaat Penelitian 7
1.7 Penjelasan Istilah 8
1.8 Sistematika Pembahasan 9

BAB II LANDASAN TEORI **10**
2.1 Kesiapan Kerja 10
2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja 10
2.1.2 Ciri-Ciri Kesiapan Kerja 11
2.1.3 Indikator Kesiapan Kerja 13
2.2 *Soft Skill* 15
2.2.1 Pengertian *Soft Skill* 15
2.2.2 Penggolongan *Soft Skill* 17
2.2.3 Indikator *Soft Skill* 21
2.3 *Hard Skill* 22
2.3.1 Pengertian *Hard Skill* 22
2.3.2 Penggolongan *Hard Skill* 24
2.3.3 Indikator *Hard Skill* 24
2.4 Penelitian Terdahulu 26
2.5 Kerangka Teori 32
2.6 Hipotesis Penelitian 33

BAB III METODE PENELITIAN 35
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 35
3.3 Populasi dan Sampel 36
3.3.1 Populasi 36
3.3.2 Sampel 36
3.4 Sumber Data 37
3.5 Metode Pengumpulan Data 37
3.6 Definisi Operasional Variabel 38
3.7 Metode Pengolahan Data 39
3.8 Metode Analisis Data 40
3.8.1 Uji Validitas dan Reabilitas 40
3.8.2 Uji Asumsik Klasik 40
3.8.3 Uji Hipotesis 42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 44
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 44
4.2 Karakteristik Responden 45
4.2.1 Jenis Kelamin Responden 45
4.2.2 Usia Responden 46
4.2.3 Mahasiswa Angkatan 46
4.2.4 Pekerjaan 47
4.3 Tanggapan Responden 48
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesiapan Kerja 48
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Soft Skill* 50
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Hard Skill* 51
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian 52
4.3.1 Uji Validitas 52
4.3.2 Uji Reliabilitas 54
4.4 Uji Asumsi Klasik 54
4.4.1 Uji Normalitas 54
4.4.2 Uji Multikolinearitas 56
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas 57
4.5 Uji Regresi Linear Berganda 57
4.6 Uji Hipotesis 59
4.6.1 Uji Parsial (Uji-t) 59
4.6.2 Uji Simultan (Uji-F) 60
4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 61
4.8 Pembahasan 61

4.8.1 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa 63
4.8.2 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa 65

BAB V PENUTUP 67
5.1 Kesimpulan 67
5.2 Saran 68

DAFTAR PUSTAKA 70
LAMPIRAN I PEDOMAN KUESIONER 72
LAMPIRAN II TANGGAPAN RESPONDEN 77
LAMPIRAN III HASIL OUTPUT *IBM SPSS STATISTICS* 23 85
LAMPIRAN IV BIODATA PENULIS 96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Terdahulu.....26
Tabel 2.2 Kerangka Teori 34
Tabel 3.1 Definisi Operasional 38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 44
Tabel 4.2 Usia Responden.....45
Tabel 4.3 Mahasiswa Angkatan 46
Tabel 4.4 Pekerjaan Responden 47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesiapan Kerja 48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Soft Skill*.....49
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Hard Skill*.....50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kesiapan Kerja.....51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel *Soft Skill* 52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel *Hard Skill*.....52
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas 53
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas.....55
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda.....57
Tabel 4.14 Hasil Persamaan Uji Regresi Linear Berganda.....57
Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji-t) 58
Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji-F).....59
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 60

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Histogram.....54
Grafik 4.2 Normal *Probability Plot* 54
Grafik 4.3 Uji Heteroskedastisitas..... 56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang sedang terjadi dewasa ini memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ekonomi yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya insani yang merupakan sumber-sumber ekonomi yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan bahkan menjadi aset terpenting dan juga menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam kegiatan ekonomi untuk pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan yang ingin dicapai dalam bisnis, baik secara duniawi maupun ukhrawiyah.[1]

Akan tetapi kenyataannya krisis produktivitas manusia masih saja terjadi sampai saat ini. Seperti yang terjadi di Indonesia tingginya angkatan kerja dan rendahnya mutu pencari kerja serta sulitnya penyaluran karenalowongan yang terbatas sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran diIndonesia.[2] Dalam keadaan ini para calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan kemampuankemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Pengelolaan sumber daya adalah subbidang dari ilmu manajemen yang dikenal dengan sumber daya manusia manajemen yang menekankan pada

[1] Parmujianto, "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Modal Manusi Dalam Perspektif Ekonomi Islam", dalam *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, Vol.5, No.1 (Januari, 2017), h. 90.

[2] Adiwarman Karim, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 287.

bagaimana pengendalian SDM digunakan dalam suatu organisasi atau bisnis. Akumulasi informasi dan transformasi baru menjadikan masyarakat memiliki basis pengetahuan, kemudian juga lengkapi dengan kelompok sosial, pengaturan sosial, interaksi sosial, dan peran sosial yang bergantung pada pengetahuan merupakan motivator utama dari aktivitas manusia kontemporer.[3]

Manajemen SDM adalah suatu proses untuk membantu organisasi mencapai tujuannya yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, di mana suatu organisasi akan mengelola karyawan mereka yang akan dijadikan sebagai sumber potensial keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Istilah dari SDM menyiratkan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang mendorong kinerja organisasi (bersama dengan sumber lainnya seperti uang, bahan, informasi, dan sejenisnya).[4]

Sumber daya manusia merupakan yang sangat berperan dalam sebuah perusahaan. Fokus utamanya adalah para karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang di inginkan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan karyawannya pun harus memiliki *softskill* dan *hardskill*.[5]

---

[3] Agus Ariwibowo, Yoyo Sudaryo, Dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), h. 67.

[4] Irene Silviani, *Komunikasi Organisasi Dr. Irene* (Jakarta: Scopindo Media Pustaka, 2020), h. 159.

[5] Ratni Wahyuningtyas, "Menuju Kooperatif Daya Saing Bagi Masyarakat Pembangunan Di Bidang Ekonomi Masyarakat 5.0", dalam *Jurnal JEC.* Vol. 5. No. 1. 2022, h. 3.

Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* akan membuat seorang individu memiliki kompetensi di bidang keilmuannya. Sedangkan *soft skill* akan membuat mahasiswa kemampuan mengelola emosi diri dan mengelola emosi terhadap sesamanya.[6] *Softskil*l sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tibatiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan.[7] *Soft skill* pada umumnya didapat dalam kehidupan sehari-hari seseorang melalui lingkungan, pergaulan, kebiasaan dan sifat lainnya.

Menurut Hendriyadi dan Erida, semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik. Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja. Mahasiswa dikatakan memiliki kesiapan kerja jika mempunyai sikap kritis, kemampuan berkomunikasi yang baik,

---

[6] Ni kadek Suryani dan John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*, (Bandung: Mizan, 2019), h. 13.

[7] *Ibid*, h. 18.

tanggung jawab, memiliki ambisi maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya, dan sebagainya. Perusahaan menganggap dengan memiliki karyawan yang siap kerja merupakan suatu hal yang berharga karena tenaga kerja yang siap kerja akan memiliki kompetensi dan pengetahuan yang lebih untuk menghadapi era globalisasi.[8]

Salah satu misi dari Prodi Perbankan Syariah di IAIN Langsa adalah Mempersiapkan lulusan untuk menguasai keahlian profesional dalam bidang perbankan syariah dan berdaya saing tinggi dan mempersiapkan lulusan dalam bidang perbankan syariah yang profesional, berkarakter rahmatan lil ‘alamin.[9] Secara umum, tidak semua mahasiswa memiliki *soft skill* dan *hard skill* untuk terjun di dunia kerja. Mahasiswa yang kurang memiliki kesiapan kerja merasa kemampuan dalam komunikasi kurang baik, padahal dalam dunia kerja sering sekali mensyaratkan kemampuan berkomunikasi baik dalam bekerja di lembaga keuangan syariah maupun non-syariah. Selain itu sebagian besar mahasiswa merasa kurang memiliki sikap kritis dalam menyelesaikan persoalan, kurangnya keterampilan, dan pengalaman meskipun dalam perkuliahan sudah diberikan kesempatan mempersiapkan kemampuan yang dibutuhkan dalam kerja.[10]

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Risaldi, menyatakan bahwa: (1) *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja; (2) *Hard skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja; dan (3) *Soft skill* dan *Hard skill* secara

---

[8] Hendriyadi dan Erida, “Transformasi Pelayanan Publik Digital Di Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mewujudkan E-Government Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Jambi”, dalam *Jurnal Pradigma Ekonomika.* Vol. 17. No. 3. 2022, h. 54.

[9] Misi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa.

[10] Lira Agusinta, “Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Perbankan Di Indonesia”, dalam *Jurnal Ilimiah Indonesia.*Vol. 7. No. 2. 2022, h. 81.

simultan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Manajemen SDM merupakan bagian dari salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya. Diketahui bahwa seluruh perusahaan dalam mencapai tujuannya menciptakan sebuah visi dan misi. Dalam hal ini, SDM sangat dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan sudah pasti akan membutuhkan SDM yang memiliki kualitas tinggi agar senantiasa selalu sejalan dengan tujuan perusahaan. Dalam kondisi apapun, perusahaan akan selalu berusaha agar dapat selalu meningkatkan jumlah kualitas kerja SDM dengan maksimal yang bertujuan untuk menciptakan apa yang telah menjadi keinginan perusahaan. Terlihat sekarang ini dalam perkembangan perusahaan perbankan sudah pasti juga harus di damping dengan SDM yang berkualitas dan kuantitas.[11]

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa dengan judul **"Pengaruh *Soft skill* dan *Hard skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa Tahun Akademik 2023/ 2024".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah ditulis diatas, maka masalah yang menjadi identifikasi masalah adalah: Sumber daya manusia sangat berperan dalam sebuah perusahaan. Fokus utamanya adalah para karyawan. Karyawan

[11] Hardi Ferdiansyah, *Sumber Daya Manusia: Mencapai Keberlanjutan di Berbagai Sektor*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), h. 47.

adalah salah satu unsur yang paling dominan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang di inginkan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan karyawannya pun harus memiliki *softskill* dan *hardskill.* Maka dari itu peneliti ingin mengetahui kesiapan kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti memberikan batasan masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah penliti hanya akan meneliti pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 pada angkatan 2018 – 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Dari batasan masalah diatas, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa?
2. Bagaimana pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa?
3. Bagaimana pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa.
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa.
3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian dalam proposal skripsi ini adalah:

1. Secara Teoritis

Untuk memberikan informasi tentang hal-hal yang memang perlu untuk diteliti dengan rinci dan jelas seperti tentang pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa.

2. Secara Praktis
    a Berbagi informasi kepada pihak yyang membutuhkan mengenai pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa.
    b Sebuah wujud penerapan dari teori yang telah didapatkan selama dibangku perkuliahan yang kemudian diaplikasikan untuk permasalahan yang telah ataupun sedang terjadi dilingkungan

masyarakat serta untuk menjawab seluruh permasalahan yang sedang dihadapi.

c Memenuhi salah satu syarat tugas akhir mahasiswa IAIN Langsa dalam menyelesaikan perkuliahan sarjana pada prodi perbankan syariah.

1.7 Penjelasan Istilah

Untuk menghindari jenis penafsiran makna dan kata yang berbeda dalam proposal skripsi ini, maka peneliti akan menguraikan beberapa istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini, yaitu:

1. *Soft skill*

Soft skill merupakan jalinan atribut personalitas baik intra- personalitas maupun inter-personalitas. Intrapersonalitas merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur dirinya sendiri. Sementara inter-personalitas merupakan keterampilan berhubungan atau berinteraksi dengan lingkungan kelompok masyarakatnya dan lingkungan kerjanya serta interaksi dengan individu manusia sehingga mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal.[12]

2. *Hard skill*

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* lebih beriorientasi mengembangkan *intelligence quotient* (IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan

[12] Istiana Mahfuchah, *Sustainable Financing*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2018), h. 140.

untuk menguasai ilmu pengatahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya.[13]

1.8 Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan: Bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah serta sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori: Bab ini berisikan penguraian teori berdasarkan pada variabel judul yang kesiapan kerja, *soft skill* dan *hard skill*. Kemudian terdapat penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian: Bab ini berisikan jenis dan pendekatan penelitian, definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian: Bab ini menguraikan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian yang telah di lakukan dengan metode yang telah ditentukan.

Bab V Penutup: Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

[13] Desi dan Ria Lestari Pangastuti Kristanti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Pegawai Bagian Produksi* (Medan: Media Pustaka, 2019), h. 8.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam adalah salah satu dari empat Fakultas di IAIN Langsa, Awal berdirinya IAIN Langsa dalam bentuk Lembaga Institut Agama Islam (IAI) Zawiyah Cot Kala Langsa pada 1980, kemudian sejak tahun 1997 berubah bentuk status menjadi STAI (Sekolah Tinggi Agama Islam) Zawiyah Cot Kala Langsa. Tahun 2006 keluarlah Perpres Nomor 106 Tahun 2006 Tanggal 28 Desember 2006 Tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Zawiyah Cot Kala Langsa yang ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia Dr. Susilo Bambang Yudhoyono.

Kemudian pada tahun 2014, STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa berubah status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 146 Tahun 2014 yang ditandatangani langsung oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. Dengan peresmian peningkatan status STAIN menjadi IAIN, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam resmi menjadi salah satu fakultas di lingkungan IAIN Langsa, dan hanya terdapat satu Prodi saja yaitu Prodi perbankan syariah. Sedangkan Prodi Ekonomi Syariah berdiri pada tahun 2015, kemudian membuka dua prodi lagi di tahun 2016 yaitu Prodi Manajemen Keuangan Syariah dan Prodi Manajemen Zakat dan Wakaf.

4.2 Karakteristik Responden

Kuesioner penelitian ini dilakukan secara online melalui *google form* dengan 80 responden selaku mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 pada angkatan 2018 – 2022. Kuesioner pada pendataan kali ini mempunyai atas dua bagian yaitu identitas responden dan 16 butir persoalan tentang variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *soft skill* (X1) dan *hard skill* (X2) sedangkan variabel dependen mengenai kesiapan kerja (Y). Hasil penyebaran kuesioner kemudian akan diolah melalui tahapan-tahapan tertentu.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Informasi terkait jenis kelamin responden dilakukan untuk mendapat jenis gender yang lebih dominan pada responden. Berikut adalah data responden pada penyebaran kuesioner menurut jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	60	75%
2	Laki-laki	20	25%
Total		**80**	**100%**

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa perbadingan jenis kelamin yang mengisi kuesioner hanya 20% dimana responden yang lebih dominan yaitu perempuan dengan jumlah 60 responden atau sebesar 75%. Adapun jumlah laki-laki yang mengisi kuesioner sebanyak 20 responden atau 25%. Dominan responden perempuan pada karakteristik jenis kelamin disebabkan oleh lebih

banyaknya perempuan yang ikut andil dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini.

4.2.2 Usia Responden

Informasi responden lainnya yaitu usia untuk menujukkan berapa usia reponden yang lebih dominan pada penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 4.2:

Tabel 4. 2
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	20 – 25 Tahun	80	100%
Total		**80**	**100%**

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang telibat pada penelitian ini dominan berusia dari 20 – 25 Tahun dengan 80 responden atau sebesar 100%. Tidak ada responden yang berusia dari 25 – 30 Tahun. Dominan responden berusia 20 – 25 Tahun pada karakteristik usia disebabkan oleh lebih banyaknya responden berusia 20 – 25 Tahun yang ikut andil dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini.

4.2.3 Mahasiswa Angkatan

Informasi responden lainnya yaitu mahasiswa angkatan untuk menujukkan angkatan mana yang lebih dominan pada penelitian ini. Berikut adalah data responden pada penyebaran kuesioner berdasarkan angkatan responden ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3
Mahasiswa Angkatan

No	Pekerjaan Responden	Jumlah	Persentase
1	2018	11	13,8%
2	2019	32	40%
3	2020	25	31,3%
4	2021	8	10%
5	2022	4	5%
	Total	**80**	**100%**

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa mahasiswa angkatan yang telibat pada penelitian ini dominan adalah mahasiswa angkatan 2019 dengan 32 responden atau sebesar 40%. Mahasiswa angkatan 2018 berjumlah 11 responden atau sebesar 13,8%. Kemudian mahasiswa angkatan 2020 berjumlah 25 responden atau sebesar 31,3%. Selanjutnya, mahasiswa angkatan 2021 berjumlah 8 responden atau sebesar 10%. Selain itu, mahasiswa angkatan 2022 berjumlah 4 responden atau sebesar 5%. Dominan responden angkatan 2019 pada karakteristik mahasiswa angkatan disebabkan oleh lebih banyaknya responden mahasiswa angkatan yang ikut andil dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini.

4.2.4 Pekerjaan

Informasi responden lainnya yaitu pekerjaan untuk menujukkan pekerjaan mana yang lebih dominan pada penelitian ini. Berikut adalah data responden pada penyebaran kuesioner berdasarkan pekerjaan responden ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4
Pekerjaan Responden

No	Pekerjaan Responden	Jumlah	Persentase
1	Mahasiswa	78	98,8%
2	Pengusaha	1	1,2%
	Total	**80**	**100%**

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa pekerjaan responden yang telibat pada penelitian ini dominan adalah mahasiswa dengan 78 responden atau sebesar 98,8%. Dan responden dengan pekerjaan lainnya dengan 1 responden atau sebesar 1,2%. Dominan responden mahasiswa pada karakteristik pekerjaan disebabkan oleh lebih banyaknya responden mahasiswa yang ikut andil dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini.

4.3 Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang terjadi diukur menggunakan skala likert dengan skala 5, yaitu skor 1 sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 ragu-ragu, skor 4 setuju dan skor 5 sangat setuju.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesiapan Kerja

Pada variabel kesiapan kerja terdapat 5 pernyataan. Diantaranya hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesiapan Kerja

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Rata-rata	Rerata
Saya ingin bekerja di bank syariah karena memiliki gaji yang tinggi	0	0	0	61	19	4,24	
Saya selalu berpikir matangmatang saat mengambil keputusan untuk berkarir di bank syariah	0	0	0	50	30	4,38	
Saya mempunyai tanggung jawab besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik secara individu atau kelompok	0	0	0	61	19	4,25	**4,26**
Saya mudah menyesuaikan diri terhadap situasi maupun kondisi di tempat kerja	0	0	1	61	18	4,21	
Saya telah mempersiapkan diri untuk menghadapi tuntutan-tuntutan dalam dunia kerja	0	0	1	57	22	4,26	
Total	**0**	**0**	**2**	**290**	**108**	**21,33**	

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui hasil dari 80 responden “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 pada angkatan 2018 – 2022. Hal ini dikarenakan nilai rerata yang didapati sebesar 4,26. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat juga bawa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke-2 yaitu “Saya selalu berpikir matangmatang saat mengambil keputusan untuk berkarir di bank syariah” dengan nilai sebesar 4,38. Sedangkan nilai rata-rata

terendah diperoleh pada item pernyataan ke-4 yaitu “Saya mudah menyesuaikan diri terhadap situasi maupun kondisi di tempat kerja” dengan nilai sebesar 4,21.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Soft Skill*

Pada variabel *soft skill* terdapat 5 pernyataan. Diantaranya hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Soft Skill*

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Rata-rata	Rerata
Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik	0	0	0	34	46	4,56	
Saya bersedia bekerja sama dengan satu kelompok/tim	0	0	2	65	13	4,14	
Saya bersedia menerima teguran/hukuman jika saya membuat kesalahan	0	0	1	61	18	4,21	**4,29**
Saya menyampaikan informasi dengan jujur sesuai dengan fakta yang ada	0	1	0	57	26	4,30	
Saya tidak merasa canggung saat harus berinteraksi dengan orang baru	0	1	0	57	22	4,26	
Total	**0**	**2**	**3**	**274**	**125**	**21,47**	

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui hasil dari 80 responden “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024. Hal ini dikarenakan nilai rerata yang didapati sebesar 4,29. Berdasarkan tabel tersebut,

dapat dilihat juga bawa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke-1 yaitu “Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik” dengan nilai sebesar 4,56. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada item pernyataan ke-2 yaitu “Saya bersedia bekerja sama dengan satu kelompok/tim” dengan nilai sebesar 4,14.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Hard Skill*

Pada variabel *hard skill* terdapat 5 pernyataan. Diantaranya hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Hard Skill*

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Rata-rata	Rerata
Saya memiliki keahlian menggunakan angka-angka dengan baik dan penalaran yang benar	0	1	6	69	4	3,95	
Saya memiliki kemampuan menghitung secara matematik	0	1	4	70	5	3,99	
Saya mampu menggunakan komputer untuk menganalisis data angka	0	0	6	70	4	3,98	
Saya mampu menggunakan komputer untuk mengorganisasikan/ mengumpulkan file	0	0	2	70	8	4,08	**4,03**
Saya mengetahui produk perbankan syariah	0	0	1	68	11	4,11	
Dengan melihat laporan keuangan dapat membantu saya dalam mengambil Keputusan	0	0	1	68	11	4,13	
Total	**0**	**2**	**19**	**347**	**32**	**24,22**	

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui hasil dari 80 responden "setuju" terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024. Hal ini dikarenakan nilai rerata yang didapati sebesar 4,03. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat juga bawa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke-1 yaitu "Saya memiliki keahlian menggunakan angka-angka dengan baik dan penalaran yang benar" dengan nilai sebesar 3,95. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada item pernyataan ke-6 yaitu "Dengan melihat laporan keuangan dapat membantu saya dalam mengambil Keputusan" dengan nilai sebesar 4,13.

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan *person correlation*. Kuesioner dikatakan valid apabila skor siginfikan < 0,05. Hasil data yang diuji untuk di uji validitas yaitu 80 responden (n=80). Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8, Tabel 4.9, dan Tabel 4.10.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kesiapan Kerja

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
Y1	0.724	0.2199	0.000	Valid
Y2	0.732	0.2199	0.000	Valid
Y3	0.774	0.2199	0.000	Valid
Y4	0.714	0.2199	0.000	Valid
Y5	0.806	0.2199	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8, menujukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kesiapan kerja dinyatakan valid dalam uji validitas setelah melalui proses olah data statistik melalui *IBM SPSS Statistics 23*. Kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0.2199 dan nilai siginifikan 0,000 <0,05.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel *Soft Skill*

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
X1.1	0.594	0,2199	0,000	Valid
X1.2	0.736	0,2199	0,000	Valid
X1.3	0.786	0,2199	0,000	Valid
X1.4	0.849	0,2199	0,000	Valid
X1.5	0.800	0,2199	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9, menujukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel *soft skill* dinyatakan valid dalam uji validitas setelah melalui proses olah data statistic melalui *IBM SPSS Statistics 23*. Kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,2199 dan nilai siginifikan 0,000 <0,05.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel *Hard Skill*

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
X2.1	0.673	0,2199	0,000	Valid
X2.2	0.803	0,2199	0,000	Valid
X2.3	0.782	0,2199	0,000	Valid
X2.4	0.803	0,2199	0,000	Valid
X2.5	0.513	0,2199	0,000	Valid
X2.6	0.489	0,2199	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10, menujukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel *hard skill* dinyatakan valid dalam uji validitas setelah melalui proses olah data statistic melalui *IBM SPSS Statistics 23*. Kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,2199 dan nilai siginifikan 0,000 <0,05.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Jika nilai *Cronbach alpha* >0,60 maka dinyatakan reliabel dan jika nilai *Cronbach alpha* <0,60, maka dinyatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada hasil dan tampilan Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4. 11
Uji Reliabilitas

No	Item	Banyak Item	*Cronbach's alpha*	Keterangan
1	Kesiapan Kerja	5	0.805	Reliabel
2	*Soft Skill*	5	0.807	Reliabel
3	*Hard Skill*	6	0.763	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

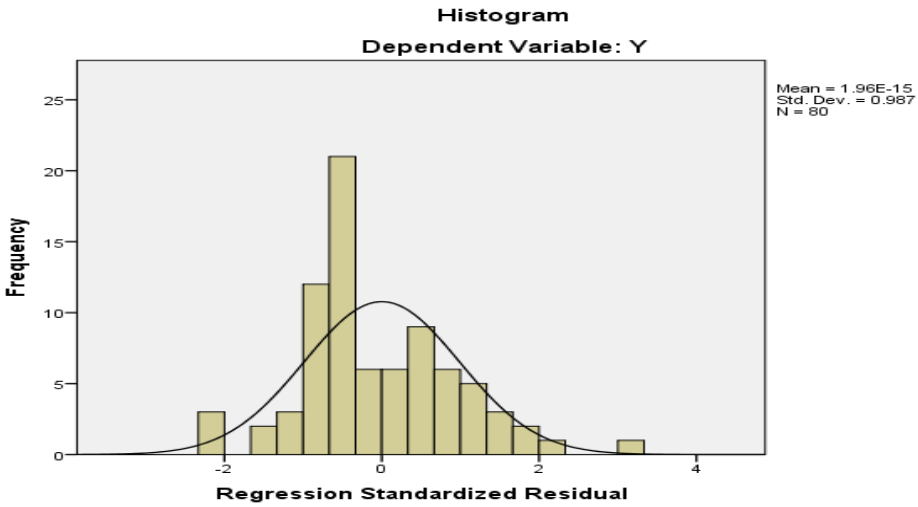
Berdasarkan Tabel 4.11, menunjukkan bahwa semua nilai pada item pernyataan variabel kesiapan kerja, *soft skill* dan *hard skill* dapat dinyatakan reliabel atau reliabilitas diterima dan sangat tinggi karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60. dengan demikian, nilai pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya dan konsisten pada hasilnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas bertujuan untuk menguji suatu mode regresi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah distribusi yang mendekati normal atau normal. Pengujian normalitas dalam sebuah penelitan ini menggunakan suatu analisis grafik histogram dan metode normal *probability plot*. Hasil pengujian menggunakan analisis grafik histogram bisa dilihat pada grafik 4.1.

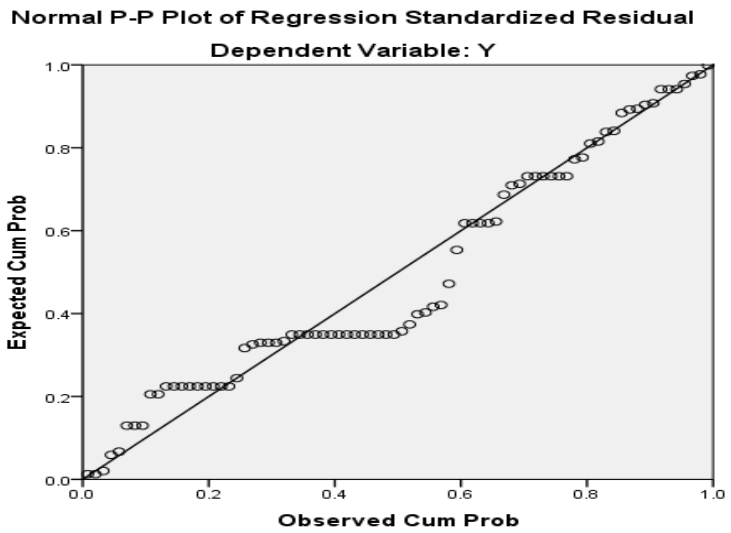
Grafik 4. 1
Histogram



Sumber: Data Diolah (2024)

Pada hasil grafik histogram pada grafik 4.1 menujukkan bahwa grafik histogram melengkung secara standar normalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut mempunyai distribusi normal atau membuat pola distribusi normal yang mendekati normal (residual terdistribusi secara normal).

Grafik 4. 2
Normal *Probability Plot*



Sumber: Data Diolah (2024)

Sugiyono, menyatakan apabila hasil data menyebar di area sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitasi.[62] Pada grafik 4.2 grafik normal *probability plot* menunjukkan jika titik-titik mengikuti arah garis diagonalnya yaitu residual didistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan digunakan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi (hubungan kuat) antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 12
Uji Multikolinearitas

Variabel	*Collinearity Statistics*		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constan)			
X1	.658	1.521	Tidak terkena multikolinearitas
X2	.658	1.521	Tidak terkena multikolinearitas

Sumber: Data Diolah (2024)

Dikatakan terbebas dari uji multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Apabila nilainya lebih kecil dari angka 10 maka dapat disimpulkan terbebas dari dari ataupun tidak terkena multikolinearitas. Dari tabel 4.12, terlihat

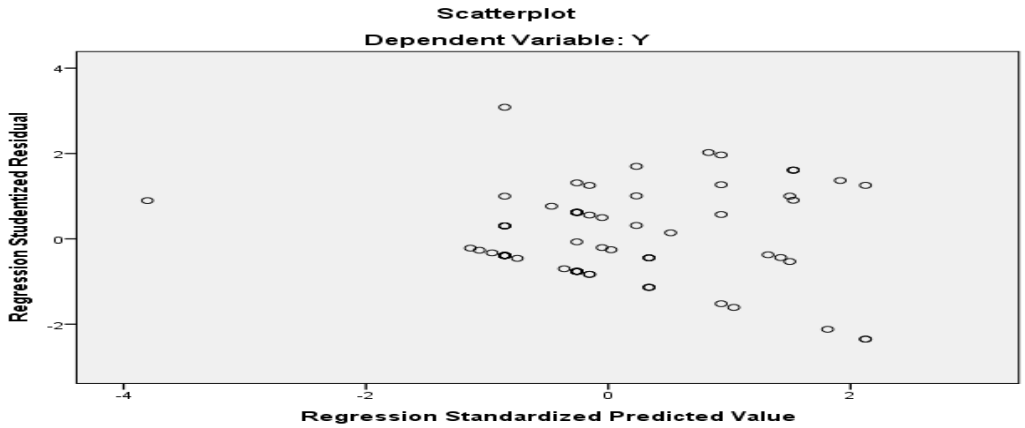
[62] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D,* (Bandung: IKAPI, 2019), h. 113.

bahwa nilai VIF < 10. Nilai VIF pada X_1 sebesar 1.521, dan nilai VIF pada X_2 sebesar 1.521. Dari nilai VIF pada variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel lolos uji multikolinearitas karena nilai VIF < 10.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah melakukan uji heteroskedastisitas dengan glejser. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik 4.3 dibawah ini:

Grafik 4. 3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada grafik 4.3 ini, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar tidak berbentuk pola yang jelas sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu hubungan dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel *soft skill* (X1) dan *hard skill* (X2) sedangkan

variabel dependen mengenai kesiapan kerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4. 13
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12.040	2.653
Soft Skill (X1)	.539	.111
Hard Skill (X2)	-.094	.132

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil persamaan uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Persamaan Uji Regresi Linear Berganda

$$\gamma = \beta 0 + \beta 1\, X\, 1 + \beta 2\, X\, 2 + e$$

$$\gamma = 12.040 + 0.539X1 - 0.094X2 + e$$

Sumber: Data Diolah (2024)

Dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 12.040, artinya tanpa adanya variabel *soft skill* (X1) dan *hard skill* (X2), maka variabel Y sudah meningkat dan dapat mempengaruhi variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024. Hal ini juga dapat diartikan apabila X_1, dan X_2 mempunyai nilai 0 maka variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebanyak 12.040. Koefisien regresi linear berganda pada variabel *soft skill* mempunyai nilai positif sebanyak 0.539, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan *soft skill* maka akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah

IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar 0.539. Selanjutnya, koefisien regresi linear berganda pada variabel *hard skill* juga mempunyai nilai positif sebanyak -0.094, hal ini menujukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan religiusitas akan mengurangi kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar -0.094.

4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakkan untuk melihat pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Langsa Tahun Akademik 2023/ 2024 baik secara parsial maupun simultan.

4.6.1 Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Adapun hasil pengujian tersebut sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Uji Parsial (Uji-t)

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)		4.538	.000
Soft Skill (X1)	.578	4.864	.000
Hard Skill (X2)	.407	5.856	.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 4.15, maka dapat di ambil kesimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai sig untuk *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} 4.864 > t_{tabel} 1.9842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian, hipotesis H_{a1} diterima.
2. Diketahui nilai sig untuk *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} 5.856 > t_{tabel} 1.9842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *hard skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian, hipotesis H_{a2} diterima.

4.6.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan bertujuan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Adapun dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Uji Simultan (Uji-F)

Model	F	Sig.
Regression	15.290	.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari pengujian simultan (uji-f) pada Tabel 4.16, dapat di ketahui bahwa F_{hitung} 15.290 > F_{tabel} 3.088 dan Sig. 0.000< 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel *soft skill* dan *hard skill* dapat disebut secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024. Maka hipotesis Ha_3 diterima.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Adapun dari hasil pengujuan R^2 (*R-Square*) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R *Square*	*Adjusted R Square*
Regression	.284	.533

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa angka *R-Square* sebesar 0.533, artinya 53,3% variabel dependen kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 mampu dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen *soft skill* dan *hard skill*. Sisanya sebanyak 46,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 seperti variabel motivasi kerja, pengalaman magang, dan lain sebagainya.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa

Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 (Y). Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa kedua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, artinya variabel *soft skill* dan *hard skill* secara bersama-sama dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024.

Hal ini di sebabkan karena mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 merasa yakin bahwa mereka lebih siap dalam mencari pekerjaan. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kesiapan dimana mahasiswa yang memiliki *hard skill* menunjukkan kesiapan yang lebih tinggi dari mahasiswa yang tidak memiliki *hard skill*. Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis ini adalah mahasiwa yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* (mahasiswa yang meyakini bahwa *output* berdasarkan pada tindakan mahasiswa sendiri) akan menunjukkan kesiapan kerja yang lebih siap dari mahasiwa yang tidak memiliki *hard skill* dan *soft skill* pada situasi yang memungkinkan kemampuan yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kesiapan kerja tergantung pada kecocokan antara struktur *hard skill* dan *soft skill*.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.533, artinya 53,3% variabel dependen keputusan menggunakan kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 mampu dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen *soft skill* dan *hard skill*. Sisanya sebanyak 46,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan

Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 seperti variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan lain sebagainya.

4.8.1 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa

Hasil penelitian menyatakan *soft skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 responden dari ahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 angkatan 2018 – 2022. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dari penyebaran kuesioner didapatkan hasil pada uji parsial bahwa nilai sig untuk *soft skill* terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} 4.864 > t_{tabel} 1.9842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian, hipotesis H_{a1} diterima H_{01} diterima.

H_{a1}: *Soft skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi & Bowo yang menyatakan bahwa variabel literasi *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Riau.[63] Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Utami, et.al, menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau angkatan 2015.[64]

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan *soft skill* seseorang, maka akan semakin tinggi kesiapannya dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Pentingnya *soft skill* dalam dunia kerja juga diperkuat oleh hasil survei *National Association of Colleges and Employers* (NACE) yaitu terdapat 19 kemampuan yang diperlukan di dunia kerja dan 16 kemampuan yang diperlukan itu merupakan *soft skill*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *soft skill* perlu untuk diperhatikan bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja.

Dalam dunia perbankan, *soft skill* sangat dibutuhkan karena dalam kegiatan usahanya melibatkan banyak nasabah (*customer*) dari berbagai kalangan sehingga para pegawainya tidak hanya dituntut untuk memiliki ilmu pengetahuan yang mumpuni tetapi juga kemampuan mengelola diri (seperti kemampuan manajemen waktu, manajemen stress, berpikir kritis, kreatif dan sebagainya) dan kemampuan berhubungan dengan orang lain (seperti kemampuan berkomunikasi/ *public speaking*, kepemimpinan, kerjasama, profesional dan sebagainya) dengan baik

---

[63] Deswarta, Desy Mardianty dan Bowo "Pengaruh *Soft Skill, Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19", dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Vol. 4, No. 1, 2023, h. 48.

[64] Anisa Fajri Utami, et.al, "Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau (Studi Kasus Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau)", dalam *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol. 8, No. 1, 2021, h. 80.

yang biasa disebut dengan *soft skill*. Salah satu bentuk *soft skill* yang dibutuhkan seperti kemampuan untuk memunculkan rasa nyaman (*hospitality*) kepada nasabah dan kemampuan untuk meyakinkan calon nasabah agar menggunakan produk perbankan tersebut.

4.8.2 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Langsa

Hasil penelitian menyatakan *hard skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 responden dari mahasiswa Prodi Perbankan Syariah. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dari penyebaran kuesioner didapatkan hasil pada uji parsial bahwa nilai sig untuk *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} 5.856 > t_{tabel} 1.9842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *hard skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian, hipotesis H_{a2} diterima H_{02} ditolak.

H_{a2}: *Hard skill* mempunyai pengaruh terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardianty dan Bowo yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.[65] Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhadraswara dan Syaiful juga menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh signigikan terhadap kesiapan kerja.[66]

Hard skill merupakan kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berpikir, menalar dan memecahkan masalah.[67] Sebagaimana telah dijelaskan bahwa *hard skill* sangat penting untuk dimiliki setiap orang yang, terlebih ketika orang tersebut memasuki dunia kerja. *Hard skill* sendiri berorientasi pada pengembangan IQ atau *intelligence Quotient* dimana berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan ini merupakan sebuah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, maupun keterampilan teknik dalam mengembangkan IQ yang berhubungan dengan bidang yang ditekuninya.

---

[65] Deswarta, Desy Mardianty dan Bowo "Pengaruh *Soft Skill, Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19", dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Vol. 4, No. 1, 2023, h. 48.

[66] Bagus Bhadraswara dan Syaiful Iqbal, "The Influence Of Hard Skill, Soft Skill, And Social Motive On The Work Readiness Of Accounting Students Of Universitas Brawijaya In The Industrial Revolution 4.0 Era", dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB,* Vol. 8, No. 2, 2018, h. 814.

[67] Deswarta, "Pengaruh Soft Skill, Hard Skilldan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19", dalam *Jurnal Management Studies And Entrepreneurship*, Vol. 4, No. 1, 2023, h. 366.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa Tahun Akademik 2023/ 2024 dengan 80 responden maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} 4.864 > t_{tabel} 1.9842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian, hipotesis H_{a1} diterima.
2. Variabel *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 sebesar 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} 5.856 > t_{tabel} 1.9842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *hard skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024 karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian, hipotesis H_{a2} diterima.
3. Variabel *soft skill* dan *hard skill* dapat disebut secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa

Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa tahun akademik 2023/ 2024. Dengan hasil uji F_{hitung} 15.290 > F_{tabel} 3.088 dan Sig. 0.000< 0.05. Besaran nilai R^2 adalah 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk masing-masing pihak, sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa, dengan adanya pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja maka diharapkan bagi mahasiswa untuk lebih meningkatkan kemampuan diri dalam hal *soft skill* dan *hard skill* karena dalam dunia kerja, *soft skill* dan *hard skill* menjadi hal yang sangat perlu dimiliki oleh calon angkatan kerja sebelum terjun ke dunia kerja.
2. Bagi Fakultas, dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi peningkatan mutu kampus dalam menyiapkan mahasiswa yang tidak hanya siap kerja tetapi juga mampu bertahan lama di dunia kerja.
3. Bagi *Stakeholder*, dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan refrensi dan bahan pertimbangan dalam hal pembuatan keputusan mengenai perekrutan tenaga kerja agar lebih berkompeten.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan refrensi pada penelitian berikutnya. Penulis juga menyarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan tambahan variabel lain untuk mengetahui

variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap kesiapan kerja mahasiswa selain variabel *soft skills* dan *hard skill*.

DAFTAR PUSTAKA

A, Noor Latifah. et.al, *Manajemen Analisis Data: Pengolahan Data dengan SPSS Part 1*. Jakarta: Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2023.

Agusinta, Lira. "Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Perbankan di Indonesia", dalam *Jurnal Ilimiah Indonesia.*Vol. 7. No. 2. 2022.

Ambrawati, Puput Cahaya. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis.* Jakarta: Kencana, 2016.

Andriani, J. Hardani, H. & Ustiawaty, *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Literasi Media Publishing, 2017.

Angraini, Dewi & Murisa. "Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat", dalam *Jurnal Psikologi Islam*. Vol. 12. No. 1, 2021.

Ariwibowo, A. Sudaryo, Y & Sofiati, N. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2018.

Astuti, Indah Yuni. *Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Bogor: NEM, 2021.

Dana, Nyoman. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: MNC Publishing, 2015.

Desi & Ria Lestari Pangastuti Kristanti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Pegawai Bagian Produksi.* Medan: Media Pustaka, 2019.

Fauzan. "Pengaruh Soft Skill dan Locus of Control Terhadap Kesiapan Fresh Graduate dalam Era Industri 4.0 (Studi Pada Prodi Manajemen UNIHAZ Bengkulu)", dalam *Creative Research Management Journal*. Vol. 2, No. 1, 2019.

Ferdiansyah, Hardi. *Sumber Daya Manusia: Mencapai Keberlanjutan di Berbagai Sektor.* Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.

Hartati, Andi. et al., *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Teori Dan Aplikasi*, *Media Sains Indonesia*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.

Hendriyadi & Erida, "Transformasi Pelayanan Publik Digital Di Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mewujudkan E-Government Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Jambi", dalam *Jurnal Pradigma Ekonomika.* Vol. 17. No. 3. 2022.

Huseno, Kun. *Kinerja Pegawai.* Malang: MNC Publishing, 2021.

Karim, Adiwarman. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Mahfuchah, Istiana. *Sustainable Financing.* Jakarta: Elex Media Komputindo, 2018.

Nugroho, Rusdi Hidayat & Fauzi, Akhmad. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga, University Press, 2020.

Nurdin, Ismail & Hartati, Sri. *Metodologi Penelitian Sosial & Pendidikan*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019.

Parmujianto. "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Modal Manusi Dalam Perspektif Ekonomi Islam", dalam *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis,* Vol.5, No.1. Januari, 2017.

Silviani, Irene. *Komunikasi Organisasi Dr. Irene*. Jakarta: Scopindo Media Pustaka, 2020.

Sinaga, Onita Sari. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi.* Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.

Slitinga, Eddy Sanusi. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan.* Jakarta: Media Pustaka, 2022.

Suryani, Ni kadek & Foeh, John. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif.* Bandung: Mizan, 2019.

Suryani, Ni Kadek. et.al. *Kinerja Sumber Daya Manusia, Nila Cakra*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

Wahyuningtyas, Ratni. "Menuju Kooperatif Daya Saing Bagi Masyarakat Pembangunan Di Bidang Ekonomi Masyarakat 5.0", dalam *Jurnal JEC.* Vol. 5. No. 1. 2022.