

Volume 8 Nomor 2 Agustus 2023

e-ISSN 2541-0938  
p-ISSN 2657-1528

# JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME  
8

NOMOR  
2

SINTANG  
AGUSTUS  
2023

e-ISSN  
2541-0938  
p-ISSN  
2657-1528



#### **DEWAN REDAKSI**

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)  
Aditya Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia  
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia  
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia  
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia  
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia  
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia  
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia  
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia  
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia  
Maria Ulfah, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia  
Nikmatul Masruroh, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia  
Nuraini Asriati, Universitas Tanjungpura, Indonesia  
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia  
Suwinto Johan, President University, Indonesia  
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

#### **TIM REVIEWER**

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia  
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia  
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia  
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia  
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia  
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia  
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia  
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia  
Eko Eddy Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia  
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia  
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka  
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia  
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia  
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia  
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia  
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia  
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia  
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia  
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia  
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia  
Suratno Suratno, Universitas Jambi, Indonesia  
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia  
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia  
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia  
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

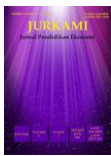
Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia

Email: [jurnaljurkami@gmail.com](mailto:jurnaljurkami@gmail.com)

Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





**PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI BANK SYARIAH**

Cici Nur Indah Sari<sup>✉</sup>, Syafrudin Arif Marah Manunggal<sup>2</sup>

Prodi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia<sup>12</sup>

<sup>✉</sup>Corresponding Author Email: [cicinurindah03@gmail.com](mailto:cicinurindah03@gmail.com)

Author Email: [syammam.nb@gmail.com](mailto:syammam.nb@gmail.com)<sup>2</sup>

*Article History:*

*Received: June 2023*

*Revision: July 2023*

*Accepted: July 2023*

*Published: August 2023*

*Keywords:*

*Soft Skills;*

*Hard Skills;*

*Working Readiness;*

*Islamic Bank*

**Abstract:**

*To the best work outcomes and collaboration in the workplace, work readiness must meet organized and methodical requirements. The mastery of Soft Skills and Hard Skills shows the employment readiness of graduates to become a professional workforce and ready to compete in the world of work. The aim of this study is to know the influence of Soft Skill and Hard Skill on the preparation for work in Syrian banking students UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. This research is associative in nature with the type of data used is primary data through the dissemination of questionnaires. Respondents in this study were Syrian banking students UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung with a total of 472 students with sampling methods. The data analysis methods used are data instrument testing, classical assumption testing and double linear regression analysis. The results of this study suggest that, simultaneously (together) as well as partially Soft Skill and Hard Skill have a positive and significant impact on work readiness, which means that the better Soft Skills and Hard Skills, the better a person's working readiness to compete in the world of work is also better and increases.*

**Sejarah Artikel**

Diterima: Juni 2023

Direvisi: Juli 2023

Disetujui: Juli 2023

Diterbitkan: Agustus 2023

**Kata kunci:**

*Soft Skill;*

*Hard Skill;*

*Kesiapan Kerja;*

*Bank Syariah*

**Abstrak:**

Untuk mencapai hasil pekerjaan dan kerja sama terbaik di tempat kerja, kesiapan kerja harus memenuhi persyaratan yang terorganisir dan metodis. Penguasaan *Soft Skills* dan *Hard Skills* menunjukkan kesiapan kerja lulusan sarjana agar menjadi tenaga kerja yang profesional dan siap bersaing di dunia kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perbankan syariah UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif dengan jenis data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuisioner. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa perbankan syariah UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung berjumlah 472 mahasiswa dengan metode pengambilan sampel yaitu *probability sampling*. Metode analisis data digunakan adalah uji Instrumen data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan (bersama-sama) maupun parsial *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti bahwa semakin baik *Soft Skill* dan *Hard Skill* maka kesiapan kerja seseorang untuk bersaing didunia kerja juga semakin baik dan meningkat.



*How to Cite: 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) DOI : 10.31932/jpe.v8i2.2491*



## PENDAHULUAN

*Cyber physical system* atau Era revolusi industri 4.0 dan perdagangan bebas semakin menjadi topik perbincangan yang hangat bagi seluruh komponen masyarakat, terutama pemerintah yang memiliki kewajiban untuk mensejahterakan rakyatnya. Dalam ekonomi modern masalah utamanya adalah adanya pengangguran. Pengangguran menjadi salah satu masalah yang sangat krusial dalam suatu negara seperti Indonesia khususnya, jika pengangguran tinggi maka sumber daya manusia akan terbuang percuma yang berakibat menurunnya tingkat pendapatan masyarakat. Dalam situasi ini kondisi ekonomi akan menurun yang akan mengakibatkan beragam masalah dalam masyarakat dan kehidupan keluarga.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia Manajemen SDM yakni dapat mengidentifikasi pekerja yang berkualitas dan kompeten. Menurut Edwin B. Flippo (Susan, 2019), MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Kesiapan kerja dibutuhkan untuk memenuhi dunia kerja untuk menekan angka pengangguran. Hal ini dikarenakan dunia kerja perlu adanya kematangan atau kesiapan dari berbagai aspek kognitif, afektif, dan psikomotor yang dilakukan oleh perilaku kerja. Menurut Makki (Pratiwi, et al., 2022) Kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan untuk membantu lulusan baru agar dapat berpengaruh secara produktif terhadap pencapaian suatu organisasi di tempat individu tersebut

bekerja. Sedangkan menurut Brady (Angraini et al., 2021) kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Kesiapan kerja harus memenuhi kriteria yang sistematis, terencana, sehingga mendapat hasil kerja yang maksimal maupun kerja sama dalam dunia kerja. Secara garis besar, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja (Pratiwi, et al., 2022) yaitu faktor internal berupa kecerdasan, bakat, minat, cita-cita, maupun kemampuan, sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan.

Dengan memiliki kemampuan dan kesiapan tersebut para pencari kerja sebagai bentuk telah dikuainya keahlian dan penguasaan pada bidang *Soft Skill* dan *Hard Skill*. Penguasaan kedua bidang tersebut menunjukkan kesiapan kerja pada lulusan sarjana yang telah menguasai ilmu pengetahuannya sesuai jurusan yang telah diambil sehingga siap menjadi tenaga kerja yang handal, profesional, dan siap bersaing dalam dunia kerja.

Agar menghasilkan lulusan yang berkualitas, maka diperlukan langkah-langkah strategi yang menjadikan lulusan mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa mengalami kesulitan serta hambatan dalam memasuki dunia kerja. Menurut (Junaidah et al., 2022) standar lulusan harusnya sesuai dengan standar minimum atau spesifikasi pekerjaan dari posisi karir yang diharapkan sehingga lulusan dapat diserap serta langsung *tune in* dengan pekerjaan.

Keberhasilan lulusan perguruan tinggi dalam karier ditentukan oleh dua faktor yaitu, ilmu pengetahuan dan



teknologi (*iptek*) serta *Soft Skill*. Penguasaan *iptek* diperlukan sebagai bentuk telah dikuasainya keahlian dan penguasaan *Soft Skill* agar cepat berhasil dalam persaingan dunia kerja. Menurut (Purwanto, 2021) Hampir semua bisnis saat ini menuntut kombinasi yang tepat antara *Hard Skill* dan *Soft Skill*.

Berbagai pakar mengatakan bahwa penguasaan kemampuan *Soft Skill* belum sepenuhnya di kuasai oleh mahasiswa sehingga masih banyak lulusan sarjana yang belum terserap di dunia kerja. Kualitas hidup yang menentukan kesuksesan seseorang sering disebut sebagai *Soft Skill* mencakup kerja keras, eksekutor, jujur, visioner dan disiplin (Wardani, et al., 2022). Sedangkan *Hard Skill* merupakan kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berfikir, menalar dan memecahkan masalah (Deswarta, 2023). Adapun indikator *Hard Skill* yang dikemukakan oleh ahli (Riyanto et al, 2023) antara lain: 1) Keterampilan teknis, 2) Ilmu pengetahuan dan 3) Ilmu teknologi.

Kemampuan *Soft Skill* dan *Hard Skill* perlu diperhatikan dan di dalam agar kesiapan dan kematangan kerja dapat berjalan sesuai bidang didalam dunia kerja yang didukung berdasarkan kemampuan *Soft Skill* dan *Hard Skill*. Untuk itu mahasiswa perlu mempersiapkan dirinya dengan mengembangkan *Hard Skill* sebagai dasar untuk melamar pekerjaan dan di imbangi dengan *Soft Skill* sebagai landasan untuk melakukan pekerjaan. Karena hampir semua perusahaan mensyaratkan adanya kombinasi yang sesuai antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* apapun posisi karyawannya.

Kesiapan kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja

yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata dari pengetahuan dan keterampilan teknis (*Hard Skill*), tapi keterampilan mengelola diri dan orang lain (*Soft Skill*). Penelitian ini mengungkapkan bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan *Hard Skill*, sisanya 80% dengan *Soft Skill*. Oleh karena itu, kemampuan *Soft Skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik. Para pakar SDM telah membuktikan bahwa orang-orang sukses di dunia kerja lebih banyak didukung oleh kemampuan *Soft Skill*. Pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan sering mengisyaratkan kemampuan *Soft Skill* seperti *team work*, kemampuan komunikasi, dan *interpersonal relationship* dalam penerimaan karyawan baru (Setiawati & Mayasari., 2021).

*Soft Skill* adalah kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat, serta kemampuan beradaptasi dengan baik di dalam kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja. Adapun indikator *Soft Skill* menurut Sharma yang dikutip oleh (Deswarta, 2023) dalam penelitiannya sebagai berikut: 1) Kemampuan komunikasi, 2) Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, 3) Etika, 4) Keterampilan kepemimpinan, 5) Kecerdasan emosional.

*Soft Skill* merupakan salah satu hal yang penting kontribusinya terhadap kesiapan kerja karena calon tenaga kerja yang berasal dari lulusan perguruan tinggi yang tidak memiliki *Soft Skill* yang baik umumnya tidak memiliki kesiapan untuk menghadapi dunia kerja karena hampir semua perusahaan lebih mendahulukan kemampuan *Soft Skill* untuk calon tenaga kerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan



(Lie & Darmasetiawan, 2017) menjelaskan bahwa 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. Hal ini menunjukkan bahwa *Soft Skill* yang di dapat dari perguruan tinggi berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja lulusannya. Adapun contoh keterampilan-keterampilan yang termasuk dalam kategori *Soft Skill* antara lain etika, profesional, kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, komunikatif, dan berpikir kritis

*Hard Skill* maupun *Soft Skill* merupakan pra syarat kesuksesan seseorang dalam menempuh kehidupan setelah menyelesaikan pendidikan. Berdasarkan temuan *Mitsubishi Research Institusi* yang dikutip oleh (Setiawati & Mayasari, 2021) faktor yang memberi kontribusi keberhasilan dalam kerja yakni, finansial 10%, keahlian bidangnya 20%, networking 30%, dan *Soft Skill* 40%. Selain itu menurut Goleman yang dikutip (Amrozi, 2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa penyebab kesuksesan seseorang hanya 20% oleh kecerdasan intelektual (IQ) dan 80% bagian dari faktor pendukung lainnya, termasuk kecerdasan emosi (EQ). Sehingga *Hard Skill* dan *Soft Skill* adalah persyaratan yang wajib dikuasai oleh seorang mahasiswa dari perguruan tinggi untuk mempersiapkan diri mereka sebelum terjun di dalam dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikannya.

Berdasarkan data Tata Usaha Febi UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 2022, Mahasiswa Perbankan Syariah tahun angkatan 2019 berjumlah 193, tahun

angkatan 2020 berjumlah 135 dan tahun angkatan 2021 berjumlah 144 sehingga jumlah mahasiswa perbankan syariah UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang masih aktif di sejumlah semester genap 2022 – 2023 berjumlah 472 mahasiswa aktif. Mahasiswa tingkat akhir adalah mereka yang sementara mengontrak skripsi/komprehensif pada semester ketujuh (Angkatan 2019 dengan demikian maka jumlah mahasiswa yang akan segera menyelesaikan studi dan siap untuk memasuki lapangan kerja ada 139 orang.

Kenyataan sosial menginformasikan bahwa tidak sedikit diantara para mahasiswa yang mencari pekerjaan yang kurang memiliki kesiapan kerja yang baik, diantara mereka hanya mengandalkan faktor keberuntungan atau mengandalkan kedekatan kekerabatan. Oleh karena itu tulisan ini menyajikan konsep ilmiah mengenai kesiapan kerja yang diharapkan bermanfaat bagi para pembaca

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti yaitu penelitian asosiatif atau hubungan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 472 mahasiswa perbankan syariah UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung tahun 2019-2021. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan cara pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi ini. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini



adalah berjumlah 217 responden yang diperoleh menggunakan rumus slovin dengan standart error atau kesalahan maksimum yang bisa ditoleransi sebesar 0.05 atau 5%. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner (angket). Untuk pilihan jawaban variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* menggunakan skala likert 1 sampai 5. Kemudian, data tersebut diolah dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara Penggunaan *Soft Skill* (X1), *Hard Skill* (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui akan kevalidan dan kebenaran dari sebuah angket atau kuisisioner dalam mengumpulkan data dari responden. Berdasarkan Hasil Uji Validitas terhadap *Soft Skill* (X1), *Hard Skill* (X2), Kesiapan Kerja (Y) berdasarkan pengujian diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,132 dan diperoleh  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka semua pernyataan dinyatakan valid. Dalam uji reliabilitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dapat dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki *alpha cronbach*  $> 0,60$ , maka item-item pertanyaan tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik ditujukan untuk menjamin konsistensi, non-bias, dan akurasi persamaan regresi yang diperkirakan. pengujian yang peneliti gunakan yakni uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas merupakan pengujian

yang dilakukan untuk mengetahui apakah nilai error dalam persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah uji *kolmogrov-smirnov* dengan kriteria taraf signifikansi 0,05. Kriteria yang peneliti gunakan yakni nilai signifikansi lebih besar dari alfa ( $\text{sig} > \alpha$ ), maka data berdistribusi normal demikian sebaliknya. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* memperlihatkan nilai signifikansinya yakni 0,265 artinya  $> 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini mempunyai penyebaran normal atau datanya dapat dikatakan normal.

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi mengidentifikasi adanya keterkaitan antara variabel bebas (independen). Dimana nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) keduanya menunjukkan hal tersebut. Nilai toleransi memiliki batas kurang dari sama dengan 0,10 yang sama dengan nilai VIF lebih dari sama dengan 10. Dari Uji multikolineritas diperoleh nilai *tolerance* pada setiap variabel *Soft Skill* (X1) 0.739, dan *Hard Skill* (X2) 0.881 artinya nilai *tolerance kedua variabel*  $> 0,10$ . Dan dari data di atas, nilai *tolerance* pada setiap variabel *Soft Skill* (X1) 1.312, dan *Hard Skill* (X2) 1.238 artinya nilai VIF  $< 10,00$ . Maka dapat disimpulkan jika data pada penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Terdapat beberapa uji statistik yang digunakan dalam mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas salah satunya yaitu uji *Glejser*. Kriteria yang peneliti gunakan yaitu Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka

data tidak terdapat heteroskedastisitas yang artinya data bersifat homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* pada tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi *Soft Skill* (X1) 0,439 dan *Hard Skill* (X2) 0,644 artinya nilai signifikansi yang diperoleh > 0,05. Dapat disimpulkan jika data pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda karena penelitian ini

dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap variabel Kesiapan Kerja, dan juga untuk mendeskripsikan nilai dari variabel Kesiapan Kerja apabila nilai variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* mengalami kenaikan atau penurunan, serta untuk mengetahui arah hubungan pengaruh variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap variabel Kesiapan Kerja.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		<i>Coefficients</i>	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
Model		B	<i>Std. Error</i>
1.	(Constant)	8.466	2.477
	<i>Soft Skill</i> (X1)	0.351	0.076
	<i>Hard Skill</i> (X2)	0.192	0.078

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 8.466 + 0.351X_1 + 0.192X_2 + e$ . Dari persamaan regresi tersebut memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 8,466 artinya jika *Soft Skill* dan *Hard Skill* nilainya 0, maka besarnya Kesiapan Kerja sebesar 8,466; Koefisien regresi variabel sebesar 0,351 artinya jika *Soft Skill* mengalami kenaikan satu satuan, maka kesiapan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,351. Begitu pula sebaliknya jika *Soft Skill* mengalami penurunan satu satuan maka akan berakibat pada berkurangnya Kesiapan Kerja sebesar 0,351; Koefisien regresi variabel sebesar 0,192 artinya jika *Hard Skill* mengalami kenaikan satu satuan, maka kesiapan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,192. Begitu pula sebaliknya jika *Hard*

*Skill* mengalami penurunan satu satuan maka akan berakibat pada berkurangnya kesiapan kerja sebesar 0,192.

Pengujian Hipotesis yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yakni Uji T dan uji F. Uji t ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang ada pada model secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pada model secara individual. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig.) < alpha 0,05 maka  $H_a$  diterima dan jika nilai sig > 0,05  $H_o$  ditolak. Pada penelitian ini T tabel dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% maka  $df_{n-k} = df_{217-2} = 215$ , maka nilai t tabel sebesar 1,971

**Tabel 2. Hasil Uji T**

Model	T	Sig
1 (Constant)	3.419	0.001
<i>Soft Skill</i> (X1)	4.638	0.000
<i>Hard Skill</i> (X2)	2.456	0.015

Sumber: Data Diolah, 2023



Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: *Soft Skill* berpengaruh terhadap kesiapan Kerja dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) *Soft Skill* sebesar 0,000. Berarti nilai signifikansi (sig)  $0,002 < 0,05$ , serta t hitung lebih besar dari t tabel ( $4.638 > 1.971$ ), berdasarkan nilai tersebut artinya *Soft Skill* berpengaruh secara parsial terhadap Kesiapan Kerja atau  $H_1$  diterima. Dari hasil uji diatas pula dapat dijelaskan bahwa *Hard Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) *Hard Skill* sebesar 0,015. Berarti nilai signifikansi (sig)  $0,015 < 0,05$ , serta t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.456 > 1.971$ ), maka dapat disimpulkan  $H_2$  *Hard Skill* berpengaruh secara parsial terhadap Kesiapan Kerja atau  $H_2$  diterima.

Teknik uji F ini menggunakan metode uji Anova yaitu menguji untuk melihat apakah semua variabel bebas

berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel kesiapan kerja.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

F <sub>Hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Nilai Sig.	Keterangan
16.161	3,03	0.000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  serta f hitung melebihi F tabel ( $16.161 > 3.03$ ). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R2*)**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.719	1.738

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan jika nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,674 yang memiliki arti 67,4% secara bersama-sama variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja dan 32,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lainnya yang tidak digunakan dalam uji regresi penelitian ini.

**Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung tahun 2019-2021.** *Soft Skill* pada seseorang dapat mengembangkan dan memaksimalkan

perilaku *interpersonal* maupun *intrapersonal* terkait kepercayaan diri, *fleksibilitas*, kejujuran dan integritas diri terhadap kesiapan dalam pemilihan pekerjaan dan mempunyai kemantapan terhadap pekerjaan yang telah direncanakan. *Soft Skill* berkenaan dengan keterampilan psikologis yang bersifat mendasar dan harus dikuasai oleh para mahasiswa dalam mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja. (Amiruddin, 2022) Oleh karena itu wajib bagi mahasiswa Universitas Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung untuk memiliki *Soft Skill* agar kelak saat memasuki dunia



kerja dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik. Sehingga semakin baik *Soft Skill* yang dimiliki oleh mahasiswa maka semakin tinggi pula kesiapannya untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.351 dan nilai probabilitas (sig.)  $0.000 < \alpha 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik *Soft Skill* seseorang maka akan semakin baik pula Kesiapan Kerja pada mahasiswa. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Yunia & Ratuela, 2022) yang menyatakan bahwa *Soft Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Menurut (Muhmin, 2018) konsumen (pelaku usaha) menginginkan tenaga kerja yang Hasilkan disudah dibekali dengan hard skills maupun soft skills yang seimbang. Hasil penelitian ini diperkuat (Widiastuti, et al., 2023) Lulusan perguruan tinggi yang menguasai *Soft Skill* akan lebih mudah memenangkan persaingan di dunia kerja, lebih cepat beradaptasi, dan pada akhirnya berhasil dalam karir. Demikian pula menurut (Tureck & Tierenan, 2021) Pengusaha tidak lagi menggunakan kualifikasi memiliki gelar sarjana; sebaliknya, mereka mencari kandidat yang memiliki *Soft Skill* sebanyak mungkin selain *hard talent*.

*Soft Skill* juga mempunyai beberapa cakupan dari kesadaran diri dalam berfikir kritis, pemecahan masalah, mengambil resiko serta manajemen waktu dalam pengendalian diri integritas, rasa percaya diri, empati, berinisiatif, dan bersikap, layak dipercaya, sifat berhati-hati, serta kemampuan dalam menyesuaikan diri dalam kondisi apapun.

**Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sayyid Ali**

**Rahmatullah Tulungagung tahun 2019-2021.** *Hard Skill* merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja, maka *Hard Skill* yang dimiliki seseorang sebagai calon tenaga kerja juga akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Dimana *Hard Skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknik dalam mengembangkan *intelligence quotient* (kadar kecerdasan) yang berhubungan dengan bidangnya. (Amiruddin, 2022) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.192 dan nilai probabilitas (sig.)  $0.025 < \alpha 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik *Hard Skill* maka juga akan semakin baik terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Setiawati & Mayasari, 2021) yang menyatakan bahwa *Hard Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja.

Robbins & Judge (2014) menyatakan bahwa *Hard Skill* atau sering disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectual ability*), yakni kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Menurut (Irawati, et al., 2020) *Hard Skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya.

**Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung tahun 2019-2021.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *Soft Skill* dan *Hard Skill*



terhadap Kesiapan Kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada data hasil penelitian yang menunjukkan  $f_{hitung}$  sebesar 16.161 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3.03. Hal tersebut membuktikan bahwa *Soft Skill* (X1) dan *Hard Skill* (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Besarnya pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara simultan terhadap Kesiapan Kerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,0.674, maka dapat diketahui besarnya pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara simultan terhadap Kesiapan Kerja adalah 67.4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Budaya menghasilkan lulusan yang siap bekerja dan membuka usaha sebagai ukuran lulusan yang kompeten, lulusan yang kompeten ini menjawab adanya *gap* pemisah antara kebutuhan masyarakat kebutuhan dunia industri dengan hasil lulusan (Sugianto & Casmudi, 2022). Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian (Setiawati & Mayasari, 2021) yang menyatakan bahwa *Hard Skill* dan *Hard Skill* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi di masa pandemi Covid-19

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan pengujian statistik yang dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan yakni secara simultan (bersama-sama) maupun parsial *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, yang berarti bahwa semakin baik *Soft Skill* dan *Hard Skill* maka kesiapan kerja seseorang juga akan semakin tinggi. Dari hasil penelitian dapat disarankan hendaknya para mahasiswa untuk lebih meningkatkan kemampuan *Soft Skill* dan *Hard Skill* agar

mampu bersaing dalam menghadapi dunia kerja. Hendaknya berupaya dan meningkatkan hubungan kerjasama dalam tim serta berperan aktif. Hendaknya senantiasa harus lebih meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi. Lebih meningkatkan berbagai macam kemampuan seperti kemampuan dalam menggunakan komputer dan berhitung. Harus senantiasa memiliki motivasi kuat untuk mempraktikkan keterampilan di dunia kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A. M. (2022). Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar. *Journal of Vocational Instruction*, 18. P
- Angraini, D.I., Murisal., Ardias, W.S. (2021). Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 12, No. 1, (2021). DOI: <https://doi.org/10.15548/alqalb.v12i1.2643>
- Amrozi, S. R. (2019). Pemikiran Daniel Goleman Dalam Bingkai Pembaharuan Pendidikan Islam Di Indonesia. *Al'adalah*, 105.
- Deswarta, D. (2023). Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja . *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 364-372
- Irawati, S.A., Faidal., Aprilyanto, J.O. 2020. Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan . *Eco-Entrepreneurship*, Vol 6 No 1 Des 2020



- Junaidah., Ambiyar., Jalinus, N, Waskito. 2022. Pengaruh Kolaborasi SMK Dengan Kelompok Masyarakat Dalam Pemasaran Lulusan. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i2.1790
- Lie, N.L.C., Darmasetiawan, N.K. 2017. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. Calypra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.6 No.2 (2017)1496<https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1074/862>.
- Pratiwi, W., Supratman, O., Rahayu, S. 2022. Pengaruh Minat Kerja Dan Kemampuan Akademis Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan. Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan. Vol 2, No 2 (2022)
- Purwanto, Agus, 2021. Effect of *Hard Skills*, *Soft Skills*, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance (December 16, 2021). Systematic Reviews in Pharmacy, 2020, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3986845>
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, M., & Panjaitan, R. (2023). *Hard Skill* Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 8(1), 46-65. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>
- Setiawati, D., Mayasari. (2021). Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi di Masa Pandemi Covid 19. *Scientific*
- Journals of Economic Education*, Vol 5, No 1
- Sugianto., Casmudi. 2022. Teaching Factory dalam Menghasilkan Lulusan Siap Bekerja dan Berwirausaha. JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 7 (1) DOI: 10.31932/jpe.v7i1.1573
- Tureck, R., Țierean, O.M. 2021. *Soft Skills* Development Among Students Of Transylvania University Of Brasov. Bulletin of the Transylvania University of Braşov Series V: Economic Sciences • Vol. 14(63) No. 2–2021 <https://doi.org/10.31926/but.es.2021.14.63.2.18>
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wardani, N.A., Ritonga, I.M., Putra, R. 2022. Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, *Soft Skill* dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT. Bank sumut pusat medan. JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital) Volume : 1 Nomor : 2, 2022 |E-ISSN : 2829-4963 | DOI: [doi.org/jebidi.v1n2.2022226](https://doi.org/jebidi.v1n2.2022226)
- Widiastuti, R., Maharani, C.A., Kurniawati E., Oktariana, Y. 2023. Development Of Employability Skill Modules To Improve The Employability Readiness Of Final-Yearstudents. Edunity Volume 2 Number 4, April 2023p-ISSN 2963-3648-e-ISSN 2964-8653 Doi:<https://edunity.publikasikupublis her.com/index.php/Edunity/index>
- Yunia R.G., Ratuela, O.S. (2022). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT MANADO. *Jurnal EMBA*, 183.

