

Pengaruh *Soft Skills* Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama Untuk Berkarir Di Bank Syariah

The Influence of Soft Skills and Motivation on the Readiness of Students at the Faculty of Economics and Business Potential University Main for a career in Sharia Banking

Dwi Yuni Sendari Hasibuan^{a,1}, Alim Murtani^{b,2}

^aMahasiswa Prodi Perbankan Syariah, Universitas Potensi Utama

^bDosen Prodi Perbankan Syariah, Universitas Potensi Utama

Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No.3A Tj. Mulia, Medan

dwiyunisendari.hasibuan@gmail.com¹, alimmurtani@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Potensi Utama untuk berkarir di bank syariah. Penelitian ini dilakukan di Universitas Potensi Utama dengan populasi mahasiswa jurusan Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah stambuk 2019-2022 dan sampel berjumlah 54 orang dengan teknik *probability sampling*. Dengan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis linear $Y = 0.435 + 0.695 X_1 + 0.352 X_2$. Hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel *Soft Skills* dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel motivasi dan uji f simultan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Perguruan Tinggi Potensi Utama untuk berkarir di Perbankan Syariah. Selain itu, hasil uji Determinasi menunjukkan nilai *R Adjust Square* sebesar 82% yang berarti pengaruh *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan karir sebesar 0,820 atau 82%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Soft Skill*, Motivasi, Kesiapan Berkarir

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence soft skills and motivation have on the readiness of students at the Faculty of Economics and Business at Main Potential University to have a career in sharia banking. This research was conducted at Potential Main University with a population of students majoring in Sharia Banking and Sharia Economics from 2019-2022 and a sample of 54 people using probability sampling techniques. With the results of multiple linear regression analysis, the linear line equation $Y = 0.435 + 0.695 X_1 + 0.352 X_2$ is obtained. The results of the t test $t_{count} > t_{table}$ for the *Soft Skills* variable and $t_{count} > t_{table}$ for the motivation variable and the simultaneous f test $F_{count} > F_{table}$. The results of the research show that there is a positive and significant influence between soft skills and motivation on the readiness of students from the Faculty of Economics and Business at Main Potential Universities to pursue a career in Sharia Banking. Apart from that, the Determination test results show an *R Adjust Square* value of 82%, which means the influence of soft skills and motivation on career readiness is 0.820 or 82%. Meanwhile, the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : *soft skills*, motivation, and career readiness

Disubmit: 27 Okt 23

Info Artikel :
Direview: 9 Nov 23

Diterima : 20 Des 23

Copyright © 2023 – Upu Journal. All rights reserved.

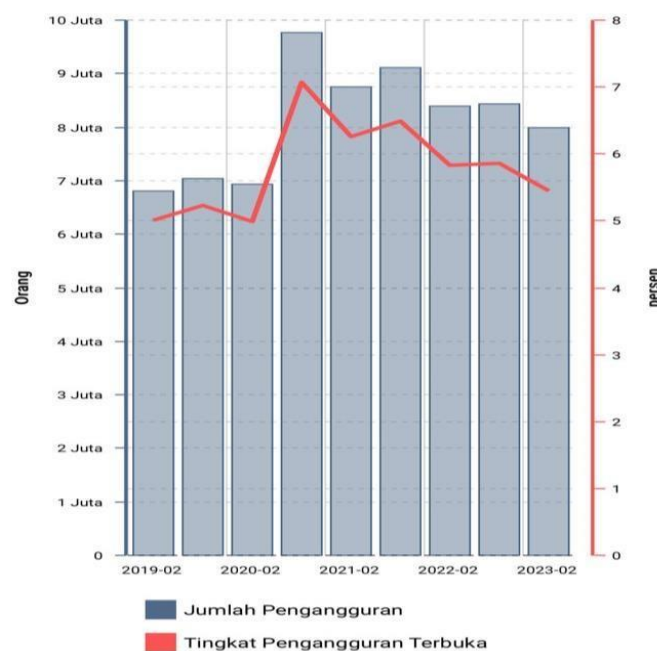
1. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis dan ekonomi saat ini semakin pesat dengan semakin banyaknya perusahaan yang berdiri di Indonesia. Bank syariah adalah salah satu jenis perusahaan yang memiliki pertumbuhan yang pesat di Indonesia. Dalam menghadapi persaingan di dunia kerja, kesiapan karir mahasiswa menjadi hal yang sangat penting. Oleh karena itu, kesiapan karir mahasiswa harus dipersiapkan dengan baik sejak di bangku kuliah.

Bank syariah adalah salah satu jenis perusahaan yang memiliki pertumbuhan yang pesat di Indonesia. Dalam menghadapi persaingan di dunia kerja, kesiapan karir mahasiswa menjadi hal yang sangat penting. Oleh karena itu, kesiapan karir mahasiswa harus dipersiapkan dengan baik sejak di bangku kuliah.

Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai sarana konservasi, pengembangan, penyebaran dan penelitian ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (S. Mulyadi, 2003). Perguruan tinggi mempunyai peranan sebagai tempat yang berorientasi masa depan dengan sumber daya yang berkualitas tinggi, terbaik dan lebih baik dari jenjang sebelumnya. Kesiapan kerja merupakan hal yang sangat penting ketika mahasiswa memasuki dunia kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran berdasarkan pendidikan merupakan yang tertinggi di Indonesia dari tahun 2019-2023 adalah Februari.



Gambar 1. Data Jumlah Pengangguran

Sumber: bps.go.id yang telah diolah (Adi Ahdiat, 2023)

Dilihat dari data di atas bahwa Pengangguran terbuka di perguruan tinggi meningkat hampir setiap tahunnya. Penyebab banyaknya lulusan perguruan tinggi yang menganggur di Indonesia bukan hanya karena kurangnya kualifikasi, namun juga kurangnya keterampilan yang dibutuhkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Mahasiswa harus siap bekerja, karena sebelum lulus mahasiswa diharapkan mempunyai kualifikasi yang berkaitan dengan profesinya, yaitu. kemampuan untuk mengembangkan pengetahuannya sebagai

alat untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat. dunia industri. pekerjaan (Rizki Diah Baiti dkk., 2017).

Mahasiswa dikatakan memiliki kesiapan kerja jika mempunyai sikap kritis, kemampuan berkomunikasi yang baik, tanggungjawab, 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 (Aulia Nur Syailla, 2017).

Kesiapan kerja adalah pengetahuan dan kepandaian, kecerdasan, ketrampilan, minat, sikap, nilai-nilai, sifat-sifat pribadi, psikologis dan sosial lingkungan kerja, kesempatan kerja, peluang karir, jenis pekerjaan, sifat-sifat pekerjaan. Perusahaan terkadang mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi ini ketika mempekerjakan seseorang. Kesiapan kerja seseorang membawa nilai tambah bagi dirinya, karena kesiapan kerja tentunya telah mempersiapkan segala sesuatu yang mungkin diperlukannya ketika memasuki dunia kerja (Nia Junaidi, 2018).

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti soft skill dan motivasi kerja. Soft skill merupakan keterampilan atau kemampuan baik yang dimiliki oleh diri sendiri, kelompok atau masyarakat dan Sang Pencipta. Keterampilan tersebut misalnya komunikasi (public speaking), berpikir kritis, kepemimpinan, kolaborasi, profesionalisme, kreativitas, dan lain-lain. Semakin tinggi soft skill maka semakin tinggi pula kemauan bekerja dan sebaliknya.

Motivasi adalah keinginan yang ditimbulkan oleh rangsangan internal dan eksternal untuk menimbulkan perubahan keadaan situasi yang diharapkan dan upaya mencapai tujuan. Motivasi siswa berpengaruh terhadap pencapaian tujuannya.

Tujuan mahasiswa setelah lulus tidak lain adalah memasuki dunia kerja. Siswa dengan motivasi kerja yang tinggi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuannya. Motivasi ini membuat siswa secara aktif berlatih persiapan untuk memenuhi kriteria yang diperlukan dalam kehidupan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh soft skill terhadap kesiapan mahasiswa fakultas bisnis Universitas Potensi Utama untuk bekerja di perbankan syariah; (2) pengaruh motivasi terhadap kemauan mahasiswa jurusan ekonomi potensial untuk berkarir di perbankan syariah; (3) Potensi utama pengaruh soft skill dan motivasi terhadap kemauan mahasiswa ekonomi untuk bekerja di perbankan syariah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesiapan Kerja

Pekerjaan diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang terjadi pada waktu yang relatif rutin dan mempunyai tujuan serta hasil tertentu (Sunaryo Wowo Kuswana, 2013). Kesiapan kerja adalah kemampuan kerja setiap orang yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003).

Ratuela menyatakan kesiapan adalah keadaan umum individu yang membuatnya siap bereaksi dan memberikan respon tertentu terhadap respon yang diberikan. Kondisi tersebut meliputi keadaan fisik, mental dan emosional yang dipelajari, kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan dan pemahaman (Nunung Asmahan dan Suhana, 2022).

Menurut Agus Fitriyanto, indikator kesiapan kerja adalah sebagai berikut (Agus Fitriyanto, 2006):

- 1) Bersikap logis dan obyektif.
- 2) Bersikap kritis.
- 3) Keberanian untuk mengambil tanggung jawab individu.
- 4) Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan.
- 5) Usaha Anda sendiri untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang Anda.

B. Soft Skills

Soft skill adalah seperangkat keterampilan yang mempengaruhi cara kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* meliputi komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, team building dan keterampilan lain yang berkaitan dengan keterampilan kepribadian individu (Haerunnisa, 2023).

Soft skill adalah keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimaksud adalah etika, profesional, kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, komunikatif, dan berpikir kritis (Elfindri, 2011).

Menurut Sharma, indikator *soft skill* adalah sebagai berikut (Akhamd Jafar, 2017):

- 1) Keterampilan komunikasi Komunikasi adalah keterampilan atau kemampuan menyampaikan pesan, gagasan, atau pemikiran kepada orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud, baik langsung maupun tidak langsung.
- 2) Kemampuan bekerja sama Kemampuan bekerja dalam kelompok, membina hubungan baik dengan orang lain dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Beban Tanggung jawab merupakan sikap seseorang dalam melakukan apa yang menjadi tugas dan kewajibannya terhadap dirinya sendiri, masyarakat, lingkungan hidup, bumi dan Tuhan Yang Maha Esa.
- 4) Kejujuran Sikap terhadap aktivitas baik dalam kehidupan kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.
- 5) Adaptasi Kemampuan beradaptasi dengan orang atau lingkungan baru. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dengan orang lain atau mengembangkan diri dalam bekerja dalam hal sopan santun, kesabaran, kemampuan beradaptasi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan komunikasi, dan lain-lain.

C. Motivasi

Motivasi merupakan perilaku seseorang untuk bertindak atau bekerja karena mempunyai keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Kebutuhan dasar yang dimaksud adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan pemenuhan diri.

Motivasi juga merupakan dorongan yang dihasilkan dari rangsangan internal dan eksternal untuk menyebabkan perubahan pada keadaan yang diharapkan dari suatu situasi dan dalam mengejar tujuan. Motivasi siswa berpengaruh terhadap pencapaian tujuannya.

Tujuan mahasiswa setelah lulus tidak lain adalah memasuki dunia kerja. Siswa dengan motivasi kerja yang tinggi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuannya. Motivasi tersebut menjadikan siswa aktif berlatih persiapan untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam kehidupan kerja (Sunarji Harahap, 2016).

Menurut (Sudirman, 2020), tujuan motivasi adalah: 1)

Meningkatkan kepuasan pribadi

2) Membatasi pengambilan keputusan setiap orang 3)

Menciptakan kedekatan antar individu.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

- 1) H_{01} : *Soft skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama untuk bekerja di Bank Syariah. H_{a1} : *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama untuk bekerja di Bank Syariah.
- 2) H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama untuk bekerja di Bank Syariah. H_{a2} : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama untuk bekerja di Bank Syariah.
- 3) H_{03} : *Soft skill* dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama untuk bekerja di Bank Syariah.
 H_{a3} : *Soft skill* dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama untuk bekerja di bank syariah

3. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian lapangan. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode pengujian teori-teori tertentu dengan cara mengkaji hubungan antar variabel (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini mencakup seluruh mahasiswa mata kuliah Perbankan Islam dan Ekonomi Syariah 2019-2022 yang masih aktif karena lebih memahami pembelajaran praktik berbasis syariah. Sebagai metode pengambilan sampel, digunakan teknik sampling probabilitas, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap elemen (anggota) himpunan utama untuk menjadi anggota sampel yang dipilih.

Penggunaan teknik pengambilan sampel acak berstrata (assigned random sampling) merupakan teknik yang paling sederhana, dimana strata (tingkat) populasi menjadi pertimbangan dalam menentukan sampel (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel penelitian ini adalah 54 siswa dari populasi 117. Dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dan bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah kesiapan karir pada perbankan syariah. Sedangkan variabel independen penelitian ini adalah *soft skill* dan motivasi. Survei dokumen dan kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Kuesioner yang disebar memberikan informasi bagaimana *soft skill* dan motivasi mempengaruhi kemauan mahasiswa bekerja di perbankan syariah (studi kasus mahasiswa Perbankan Syariah Universitas Potensial Utama dan mahasiswa Ekonomi Syariah). Pertanyaan survei diklasifikasikan berdasarkan indikator multivariat mulai dari *soft skill*, motivasi siswa dan kemauan bekerja, dan skala pengukurannya menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini, poin diberikan dengan bobot sebagai berikut: mungkin (Sugiyono, 2017).

1. Sangat setuju (SS) mendapat skor 5
2. Saya setuju (S) mendapat skor 4
3. Netral (N) diberi peringkat 3
4. Tidak Setuju (TS) mendapat skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) mendapat skor 1

Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif/statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Seringkali analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah serangkaian pertanyaan dalam suatu kuesioner, yaitu suatu instrumen atau alat ukur yang harus mengukur apa tujuan penelitian, dalam hal ini harus diukur validitas setiap pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Lingkungan yang valid atau legal mempunyai validitas yang tinggi.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	ITEM	Tingkat kesalahan	Sig	rtabel	rhitung	Keterangan
Soft Skills (X1)						
1	Pernyataan 1	0,5%	0,000	0,2262	0,784	Valid
2	Pernyataan 2	0,5%	0,000	0,2262	0,816	Valid
3	Pernyataan 3	0,5%	0,000	0,2262	0,845	Valid
4	Pernyataan 4	0,5%	0,000	0,2262	0,708	Valid
5	Pernyataan 5	0,5%	0,000	0,2262	0,801	Valid
6	Pernyataan 6	0,5%	0,000	0,2262	0,878	Valid
7	Pernyataan 7	0,5%	0,000	0,2262	0,861	Valid
Motivasi (X2)						
1	Pernyataan 1	0,5%	0,000	0,2262	0,832	Valid
2	Pernyataan 2	0,5%	0,000	0,2262	0,825	Valid
3	Pernyataan 3	0,5%	0,000	0,2262	0,792	Valid
4	Pernyataan 4	0,5%	0,000	0,2262	0,830	Valid
5	Pernyataan 5	0,5%	0,000	0,2262	0,491	Valid
6	Pernyataan 6	0,5%	0,000	0,2262	0,794	Valid
7	Pernyataan 7	0,5%	0,000	0,2262	0,845	Valid
Kesiapan berkarir (Y)						
1	Pernyataan 1	0,5%	0,000	0,2262	0,943	Valid
2	Pernyataan 2	0,5%	0,000	0,2262	0,819	Valid
3	Pernyataan 3	0,5%	0,000	0,2262	0,881	Valid
4	Pernyataan 4	0,5%	0,000	0,2262	0,901	Valid
5	Pernyataan 5	0,5%	0,000	0,2262	0,914	Valid
6	Pernyataan 6	0,5%	0,000	0,2262	0,939	Valid
7	Pernyataan 7	0,5%	0,000	0,2262	0,856	Valid

Sumber: SPSS 25 data diolah (2023)

Berdasarkan hasil Tabel 1. perhatikan bahwa semua item kuesioner (pernyataan) pada tabel di atas menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel (0,2262). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, peneliti melanjutkan dengan uji reliabilitas. Dalam penelitian, reliabilitas mengacu pada sejauh mana pengukuran tes tetap konsisten setelah diberikan berulang kali kepada subjek dalam kondisi yang sama. Suatu penelitian dikatakan reliabel apabila menghasilkan hasil yang konsisten berdasarkan pengukuran yang sama. Tidak dapat dipercaya jika pengukuran berulang kali memberikan

hasil yang berbeda (Imam Ghazali, 2018). Dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu *instrument* dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r-teori	Kriteria
Soft skills (X1)	0,795	0,700	Reliabilitas
Motivasi (X2)	0,789	0,700	Reliabilitas
Kesiapan berkarir (Y)	0,806	0,700	Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan pada 3 variabel yaitu soft skills, motivasi, dan kesiapan berkarir mahasiswa dinyatakan reliabilitas dengan nilai reliabel $> 0,700$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji sebaran data yang dianalisis, apakah sebarannya berada di bawah kurva normal atau tidak. Normalitas data diuji dengan metode uji one-sampel Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai $\text{sig} > 5\%$ atau 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

OneSample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardi zed Residual
N		54
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.18172345
Most Extreme	Absolute	.126
Differences	Positive	.126
	Negative	-.085
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: SPSS 25 data diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* dan signifikan pada (2-tailed) sebesar $0.062 > 0,05$ dengan demikian *residual* terdistribusi secara normal.

d. Uji Multikolinieritas

Dalam pengujian multikolinieritas suatu penelitian tentunya harus memenuhi kriteria. Kriteria atau ketentuan yang telah ditentukan yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing dari variabel bebas atau independen yaitu: Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka data terbebas dari gejala multikolinieritas (Imam Ghazali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
¹ X1-Soft Skill	.295	3.389
X2-Motivasi	.295	3.389

Sumber : SPSS 25 data diolah (2023)

Berdasarkan variabel yang ada pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance values* variabel *soft skill* dan motivasi sebesar 0.295 adalah diatas nilai ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen sebesar 3.389 adalah lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu dalam penelitian ini dikatakan bahwa *soft skill* dan motivasi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Data penelitian atau model regresi yang diklaim bebas heteroskedastisitas harus memenuhi syarat atau kriteria yang ditentukan. Syarat agar data bebas dari heteroskedastisitas adalah jika terdapat ketimpangan varians residual observasi pada model regresi penelitian. Regresi yang baik tidak boleh terjadi heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan metode uji Glejser (Imam Ghazali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.475	1.157		1.275
	X1-Soft Skill	-.105	.072	-.362	-1.451
	X2-Motivasi	.142	.076	.467	1.875

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Berdasarkan table 5. dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu *soft skill* memiliki nilai sig 0,153 > 0.05 dan motivasi memiliki nilai sig 0,097 > 0,097 sehingga kedua variable memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Analisis Linear Berganda

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui *Soft Skills* (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kesiapan Karir (Y) (Imam Ghazali, 2018).

Table 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.435	1.926		.822
	X1-Soft Skill	.695	.120	.633	.000
	X2-Motivasi	.352	.126	.306	.007

a. Dependent Variable: Y-Kesiapan Karir

Berdasarkan tabel 6. dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut : $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$$Y = 0.435 + 0.695 X_1 + 0.352 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel *soft skill* dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kesiapan berkarir.
- Koefisien *soft skill* memberikan nilai sebesar 0,695 yang berarti bahwa semakin baik *soft skill* maka kesiapan berkarir akan semakin meningkat.

g. Uji Hipotesis 1) Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} :

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 54-2-1$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,025 ; 51$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,007$$

Tabel 7. Hipotesis Uji Parsial (Uji – T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.435	1.926		.822
	X1-Soft Skill	.695	.120	.633	.000
	X2-Motivasi	.352	.126	.306	.007

a. Dependent Variable: Y-Kesiapan Karir

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 7. dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- Hasil pengujian untuk variabel *soft skill* (X1) menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} 5.781 > t_{\text{tabel}} 2.007$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan berkarir di Bank Syariah.
- Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} 2.796 > t_{\text{tabel}} 2.007$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan berkarir di Bank Syariah.

h. Uji Simultan (Uji f)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat sig alpha 5% (0,05)

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

$$F_{\text{tabel}} = 2 ; (54-2)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2 ; 52$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,18$$

Tabel 8. Hipotesis Uji Simultan (Uji – F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2438.054	2	1219.027	115.873	.000 ^b
	Residual	536.538	51	10.520		
	Total	2974.593	53			

a. Dependent Variable: Y-Kesiapan Karir

b. Predictors: (Constant), X2-Motivasi, X1-Soft Skill

Sumber: SPSS 25 data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 8. di atas, dapat diketahui nilai $F_{\text{hitung}} 115.873 > F_{\text{tabel}} 3.18$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan begitu maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu *soft skill* dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan berkarir di Bank Syariah.

i. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika semakin besar nilai tersebut maka model semakin baik. Sedangkan jika nilai koefisien determinasinya kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas (Imam Ghazali, 2018). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabelvariabel dependen.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.813	3.244

a. Predictors: (Constant), X2-Motivasi, X1-Soft Skill

b. Dependent Variable: Y-Kesiapan Karir

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.813	3.244

a. Predictors: (Constant), X2-Motivasi, X1-Soft Skill

b. Dependent Variable: Y-Kesiapan Karir

Berdasarkan data pada tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh 0,820. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan motivasi mampu menjelaskan kesiapan berkarir sebesar 82% sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Berkarir di Bank Syariah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara iklan terhadap keputusan menggunakan jasa kirim diperoleh $t_{hitung} (5,781) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 5,781 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan berkarir di bank syariah.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian (Nabila Ikrima Jeklor Putrin, 2020) bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kemauan mahasiswa perbankan syariah dan ekonomi syariah untuk maju dalam karirnya. Selain itu, sebuah penelitian (Netty Lisdiantini et al., 2019) menyatakan bahwa *soft skill* mempengaruhi kemauan mahasiswa program studi perbankan syariah dan ekonomi untuk maju dalam karirnya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Berkarir di Bank Syariah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kesiapan berkarir diperoleh $t_{hitung} (2,796) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,796 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kesiapan berkarir di bank syariah.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Herlina Yustati, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kemauan mahasiswa program studi perbankan syariah dan ekonomi syariah untuk maju dalam karirnya. Sebuah penelitian (Nia Junaidi, 2018) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kesiapan karir mahasiswa program studi perbankan syariah dan ekonomi syariah.

Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi terhadap Kesiapan Berkarir

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 115,873 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,18 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $115,873 > 3,18$, Nilai 115,873 lebih besar dari 3,18 menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah Universitas Potensi Utama berkarir di Bank Syariah.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan uji parsial (uji t) pada variabel *soft skill* menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa program studi Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah Universitas Potensi Utama dalam berkarir di Bank Syariah.
- 2) Berdasarkan uji parsial (uji t) pada variabel motivasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa program studi Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah Universitas Potensi Utama dalam berkarir di Bank Syariah.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian simultan dengan uji F diketahui nilai F_{tabel} dengan akurasi 5% adalah 3,18. Sedangkan nilai F_{hitung} nya sebesar 115,873. Jadi F_{hitung} nya adalah $115,873 > F_{tabel}$ 3,18 signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka *soft skill* dan

Dwi Yuni Sendari Hsb, Pengaruh *Soft Skills* dan Motivasi Terhadap ...

motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa jurusan perbankan syariah dan ekonomi syariah untuk berkarir di perbankan syariah.

- 4) Koefisien determinasi (*Adjusted-R Square*) yang diperoleh dapat dilihat bahwa kedua variabel yang diteliti yaitu, *soft skill* dan motivasi berpengaruh sekitar 82% sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran untuk kepentingan kesiapan berkarir adalah sebagai berikut :

- 1) Mengenai pengaruh soft skill dan motivasi terhadap kesiapan karir, diharapkan bagi mahasiswa dan peneliti sendiri untuk terus meningkatkan keterampilannya dalam hal soft skill, karena dalam dunia kerja soft skill merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja masa depan yang baik. bekerja. . atau bisnis. Dan universitas dapat menyediakan sumber daya di luar Akademi untuk mendukung soft skill dan motivasi tersebut. Bagi akademis, Universitas Potensi Utama diharapkan mampu meningkatkan *soft skill* dan motivasi memasuki dunia kerja para mahasiswa mengingat terhdapat pengaruh terhadap kesiapan berkarir mahasiswa Universitas Potensi Utama.
- 2) Dalam peneliti berikutnya diharap dapat mengambil sampel dari tiap fakultas di Universitas Potensi Utama, sehingga data dan hasil penelitian dapat menjadi lebih baik dan dapat meneliti lebih jauh dengan mengangkat *soft skill* yang berbeda. Sehingga dapat diketahui lebih baik lagi terkait soft skill yang dibutuhkan dalam rangka persiapan memasuki karir didunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adi Ahdiat. (2023, May 5). *Jumlah dan Tingkat Penggauran Terbuka di Indonesia*. Databoks.Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/05/05/awal-2023-ada-79-juta-penggauran-diindonesia>
- [2] Agus Fitriyanto. (2006). Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Dinamika Cipta*.
- [3] Aulia Nur Syailla. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xll. *Psikoborneo*, 5(3), 358–365.
- [4] Elfindri. (2011). *Soft Skill Untuk Pendidik*. Baduesse Media.
- [5] Haerunnisa. (2023). Pengaruh Hard Skills dan Soft Skills Terhadap Minat Bekerja (Study Mahasisa Perbankan Syariah IAIN PAREPARE).
- [6] Herlina Yustati. (2019). Pengaruh Praktek Pengalaman Luar dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah. *Journa of Applied Business and Economics (JABE)*, 6 No.1, 45.
- [7] Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Nabila Ikrima Jeklor Putri. (2020). Profit Soft Skills Dan Hard Skills Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Indonesia Jurnal of Education Research*, 1(1), 22–28.
- [9] Netty Lisdiantini, Prasetyo Yekti Utomo, & Yosi Effendi. (2019). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*, 1.

- [10] Nia Junaidi. (2018). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Jurnal EcoGen, 1(2), 408–415.
- [11] Nunung Asmahan, & suhana. (2022). Peningkatan Kesiapan Kerja Lulusan melalui Softskill. Jurnal Mirai Management, 7(2), 339–347.
- [12] Rizki Diah Baiti, Sri Muliati Abdullah, & Novia Sinta Rochwidowati. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. Jurnal Psikologi Intergratif, 5(2), 128–141.
- [13] S. Mulyadi. (2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perpektif Pembangunan. Raja Grafindo Persada.
- [14] Sudirman. (2020). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. PT raja Grafindo.
- [15] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, dan R&D). Alfabeta.
- [16] Sunarji Harahap. (2016). Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah. Jurnal Febi UINSU Press, 223.
- [17] Sunaryo Wowo Kuswana. (2013). W. Sunaryo Kuswana, Filsafat Pendidikan Teknologi, Vokasi dan Kejuruan. Alfabeta.