



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

**PENGARUH SOFT SKILL, HARD SKILL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA DALAM
MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0 PADA ALUMNI
S1 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UIN SUSKA RIAU ANGKATAN 2020**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH
NABILLA JUNIR

12170123764

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
TAHUN 2025**



UIN SUSKA RIAU

Ha

©

1.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NABILLA JUNIR
NIM : 12170123764
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : "PENGARUH SOFT SKILL, HARD SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA ERA SOCIETY 5.0 PADA ALUMNI SI FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU ANGKATAN 2020"

**DISETUJUI OLEH,
DOSEN PEMBIMBING**

Martha Hasanah, S.H., M.H
NIP. 19850319 202012 2005

MENGETAHUI,

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL



Dr. Desri Miftah, SE., MM, Ak
NIP. 19740412 200604 2

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN

Astuti Melinda, S.E., M.M
NIP. 19720513 200701 2 018

2. Dilang mengumumkan dan memperbaikya sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



- b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nabilla Junir
NIM : 12170123764
Program Studi : SI Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dalam Menghadapi Era Society 5.0 Pada Alumni SI Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU Angkatan 2020
Tanggal Ujian : 17 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua
Dr. Astuti Meflinda, S.E., M.M
NIP/NIK. 19720513 200701 2 018

Sekretaris
Roza Linda, SE.,M.M
NIP/NIK.198201142023212018

Pengaji 1
Irien Violinda Anggriani, SE., M.Si
NIP/NIK. 19751106200710 2 003

Pengaji 2 Yusrialis,
SE,M. Si
NIP/NIK. 197908102009121004

asalah.

im Riau



UIN SUSKA RIAU

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :

Nomor :

Tanggal : 13 Juli 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nabill Junir

NIM : 121701123764

Tempat/Tgl. Lahir : Aursati, 21 MEI 2001

Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : S1 Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH SOFT SKILL, HARD SKILL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0 PADA ALUMNI SI FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU ANGKATAN 2020

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 13 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Nabilla Junir
12170114131



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH SOFT SKILL, HARD SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0 PADA ALUMNI S1 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU ANGKATAN 2020

Oleh

NABILLA JUNIR
NIM. 12170123764

Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk segera memasuki dunia kerja setelah lulus tanpa memerlukan jangka waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja, didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental dan pengalaman belajar sesuai kebutuhan dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi era Society 5.0. Populasi penelitian adalah mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau angkatan 2020. Sampel pada penelitian adalah orang mahasiswa dari jurusan Manajemen, Akuntansi, dan Administrasi Negara berjumlah berjumlah 87. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya, secara simultan ketiga variabel soft skill, hard skill, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan non-teknis dan motivasi internal dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja, khususnya di tengah tantangan era digital dan society 5.0.

Kata Kunci : *Soft Skill, Hard Skill, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, Society 5.0*

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Influence of Soft Skills, Hard Skills, and Work Motivation on Job Readiness in Facing the Society 5.0 Era Among Alumni of the Bachelor's Program in Economics and Social Sciences at UIN Suska Riau, Class of 2020

By

NABILLA JUNIR

NIM. 12170123764

Job readiness refers to an individual's ability to immediately enter the workforce after graduation without requiring a lengthy adjustment period in the work environment. It is supported by physical maturity, mental maturity, and learning experiences aligned with labor market demands. This study aims to analyze the influence of soft skills, hard skills, and work motivation on students' job readiness in facing the Society 5.0 era. The population of this research consists of undergraduate students from the Faculty of Economics and Social Sciences at UIN Suska Riau, class of 2020. The sample includes 87 students from the Management, Accounting, and Public Administration departments. This study uses a quantitative research method with a descriptive and associative approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that partially, soft skills, hard skills, and work motivation have a positive and significant effect on job readiness. Furthermore, simultaneously, the three variables soft skills, hard skills, and work motivation have a significant effect on students' job readiness. This research emphasizes the importance of developing non-technical skills and internal motivation in preparing students for the workforce, especially amid the challenges of the digital age and the Society 5.0 era.

Keywords: *Soft Skill, Hard Skill, Work Motivation, Work Readiness, Society 5.0*

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucap Alhamdulillahirabbil'alamin dan rasa Syukur yang sebesar besarnya atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, taufik dan hidayah kepada penulis sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik, tidak lupa salawat dan salam penulis kirimkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang mana berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan Judul **“Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dalam Menghadapi Era Society 5.0 Pada alumni S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau Angkatan 2020”** yang disusun sebagai syarat akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan bergabagi pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Teristimewa Kepada Kedua Orang Tua Tercinta Yang Menjadi Rumah Pertama Dan Terakhir Penulis. Yaitu Pintu Surga Ku Ibunda Tercinta Nurhidayah, Yang Setiap Sujudnya Selalu Menjadi Doa Untuk Kesuksesan Anaknya. Doanya Adalah Angin Timur Yang Membawa Penulis Berlayar, Pelukannya Tak Selalu Terlihat, Namun Menjadi



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Tameng Paling Nyata, Raganya Memang Sakit, Tapi Doanya Mencakar Langit. *"semoga lama hidupmu disini melihatku berjuang sampai akhir"*
2. Untuk Ayahanda Muhammad Junir, Beliau Memang Tidak Sempat Merasakan Pendidikan Sampai Bangku Perkuliahinan, Namun Beliau Memberi Dukungan Kepeda Penulis Bisa Sampai Di Titik Ini.
 3. Prof. Dr. Hj. Leny Novianti, MS., S.E., Ak.,CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 5. Ibu Dr. Nurlasera, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si. Ak selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 9. Ibu Martha Hasanah, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, membimbing, dan mengarahkan serta



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan saran yang membangun kepada penulis dalam penulisan skripsi.

10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
11. Adik tercinta, Destry Naysila dan Tenna Kanasya, terima kasih atas dukungan dan kasih sayang yang selalu menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih telah memberikan semangat serta menjadi penghibur dikala penat dan lelah selama penulisan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang terkhusus teman-teman Angkatan 2021 jurusan Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah bersedia memberikan semangat dan menemani hari-hari dalam menuntut ilmu.
13. Sahabat dan teman tercinta, Tsabitha Dwi Kusuma, Hera Wati, Septia Selomita Rusmayanti, Dwita Giri, Mutiara Elsyaheda dan Werly Daini yang selalu bersama-sama, membantu, mendengar keluh kesah dan memberikan semangat serta tempat diskusi selama penulisan skripsi.
14. Kepada Era Vasira yaitu teman tersayang. Terimakasih atas setiap waktu yang di luangkan, memberikan dukungan, motivasi, semangat, doa. Tiada hentinya memberikan motivasi kepada penulis agar skripsi dapat selesai secara tepat waktu, dan berjuang agar siap menghadapi ujian sidang skripsi secara bersama.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

15. Terimakasih kepada diri sendiri, Nabilla Junir, yang telah berhasil melewati berbagai rintangan untuk menyelesaikan skripsi ini. Padang 21 Mei 2001, kini telah berusia 24 tahun. Seorang anak perempuan yang lembut hatinya namun keras tekadnya. Yang kadang rapuh, namun tetap memilih untuk bangkit setiap kali jatuh. Yang sering kali tidak merasa cukup bagi dirinya sendiri. Terimakasi telah memilih untuk terus mencoba, walaupun hasil tidak seperti harapan. Biel, kamu luar biasa. Kamu mampu menghadapi tekanan, rasa takut, keraguan dan masalah yang selalu datang berganti setiap harinya selama proses pnyusunan skripsi ini. Semoga dengan apa yang telah kamu lewati bisa menjadi langkah menuju pintu baru yang lebih luas dan penuh cahaya untuk nantinya. ”jika bukan karena allah yang mampukan, aku mungkin sudah lama menyerah (Q.S Al-Insyirah : 05-06)”

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan yang luput dari kesadaran penulis baik dari segi bentuk penulisan, tata bahasa yang baik maupun nilai ilmiahnya, oleh sebab itu penulis sangat terbuka dengan masukan kritik serta saran yang membangun dari semua pihak agar tugas akhir ini akan lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Wasalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 20 Mei 2025

Nabilla Junir
12170123764



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.4.1 Manfaat Praktis	15
1.4.2 Manfaat Teoritis	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 Hukum Kesiapan (Teori Koneksionisme Thorndike)	16
2.2 Kajian Teori Utama (Grand Theory).....	18
2.2.1 Teori Human Capital.....	18
2.2.2 Teori Signaling.....	19
2.3 Kesiapan Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja.....	20
2.4 Soft Skill.....	27
2.4.1 Pengertian Soft Skill	27
2.5 Hard Skill	34
2.5.1 Pengertian Hard Skill	34
2.6 Motivasi Kerja	38
2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja	38
2.7 Penelitian Terdahulu	51
2.8 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	60
2.9 Kerangka Berfikir	62
BAB III METODE PENELITIAN	65
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	65
3.2 Populasi dan Sampel.....	65
3.3 Jenis dan Sumber Data	68



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3.4	Teknik Pengumpulan Data	69
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	70
3.6	Analisis Data	73
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	79	
4.1	Sejarah Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU	79
4.2	Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU	80
4.2.1	Visi	80
4.2.2	Misi	81
4.2.3	Tujuan	81
4.3	Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU	83
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	85	
5.1	Hasil Penelitian.....	85
5.1.1	Deskriptif Karakteristik Responden	85
5.1.2	Deskriptif Variabel.....	87
5.1.3	Uji Kualitas Data.....	93
5.1.4	Uji Asumsi Klasik	95
5.1.5	Analisis Regresi inier Berganda.....	98
5.1.6	Uji Hipotesis.....	100
5.2	Pembahasan	103
5.2.1	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	103
5.2.2	Pengaruh Hard Skill Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa....	104
5.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	105
5.2.4	Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	108
BAB VI PENUTUP	109	
6.1	Kesimpulan.....	109
6.2	Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111	
LAMPIRAN	119	



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

.....	5
.....	6
.....	7
.....	8
.....	13
.....	85
.....	85
.....	86
.....	86
.....	87
.....	88
.....	89
.....	91
.....	92
.....	94
.....	95
.....	96
.....	97
.....	98
.....	99
.....	100



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.17 Hasil Uji F	101
Tabel 5.18 Koefisien Determinasi.....	102



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

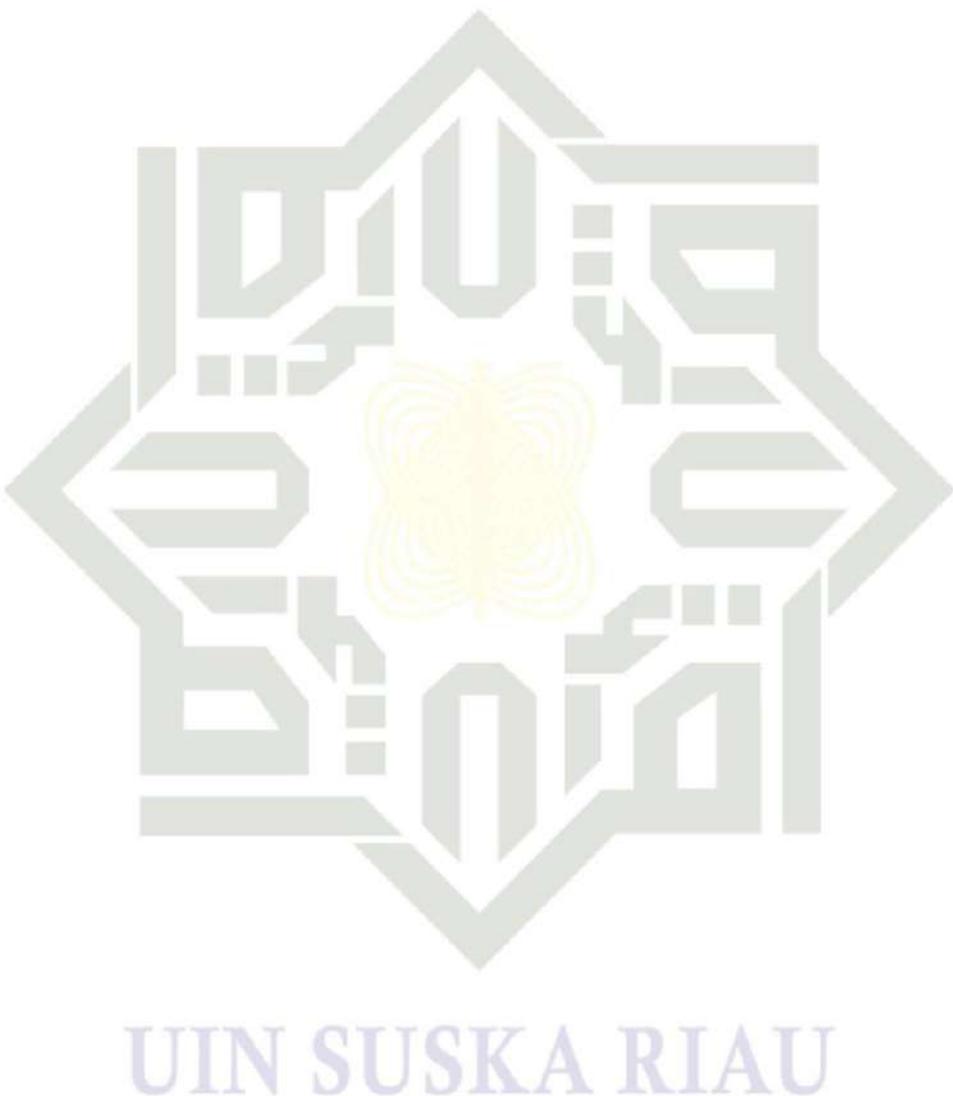
© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka	3
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial	83





UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 *Latar Belakang*

Saat ini, Negara Indonesia diyakini telah memasuki era *society 5.0*. *Society 5.0* merupakan sebuah konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi (Hadiapurwa et al 2021). Berbeda dengan era 4.0 yang lebih menekankan pada digitalisasi, pada era 5.0 konsepnya adalah bagaimana memanusiakan manusia dengan teknologi (Dwiyama, 2021). *Society 5.0* lebih menekankan dan fokus pada peningkatan kualitas hidup yang lebih maju dan menemukan pusat-pusat inovasi baru dibandingkan era Industri 4.0 yang lebih fokus pada proses produksi yang merupakan upaya transformasi menuju perbaikan dengan mengintegrasikan dunia online, dimana pekerjaan manusia dialihkan ke teknologi (Putri, J., & Ferianto, 2023). Konsep *society 5.0* menjadikan masyarakat sebagai sumber inovasi yang dapat menyelesaikan berbagai situasi dan permasalahan sosial dengan bantuan integrasi ruang fisik dan virtual (Yuniarto, B., & Yudha, 2021).

Perguruan tinggi dituntut menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi lengkap yang disebut sebagai kompetensi abad 21. Tantangan yang dihadapi perguruan tinggi dalam pengembangan kurikulum di era Industri 5.0 adalah menghasilkan keterampilan literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia, yang berporos pada pengembangan karakter lulusan yang berbudi pekerti luhur (Mariati, 2021). Pendidikan perguruan tinggi harus dapat mengintegrasikan komponen pendidikan dalam Industri 5.0 sebagai model awal



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dibangun untuk membuat berbagai agen dalam sistem pendidikan lebih fleksibel, termasuk praktik pedagogis dan teknologi yang mendukung pembelajaran (*González-Pérez & Ramírez-Montoya, 2022*). Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melalui Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3/M/2021 menjadi alat ukur percepatan implementasi Merdeka Belajar-Kampus Merdeka. Kebijakan ini menjamin perguruan tinggi mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan zaman, memberikan dampak positif bagi mahasiswa bersaing di kancah nasional maupun internasional melalui kesiapan kerja.

Pramudita, S. A. E., & Arbarini, (2024) menyatakan kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja untuk mendapatkan imbalan (gaji) atas apa yang telah dilakukan. Kesiapan kerja adalah kemampuan peserta didik untuk segera memasuki dunia kerja setelah lulus tanpa memerlukan jangka waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja, didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental dan pengalaman belajar sesuai kebutuhan dunia kerja (Ambarwati & Rusdarti, 2020). Menurut Setiarini et al (2022) kesiapan kerja merupakan faktor penting bagi dunia industri atau dunia kerja untuk menjadi pekerja tingkat menengah yang profesional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2023 menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,99 juta orang, dengan tingkat pengangguran tertinggi berada pada kelompok usia 15-24 tahun sebesar 19,40%. Angka ini mengindikasikan bahwa meskipun telah menyelesaikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan tinggi, banyak lulusan yang belum siap memasuki dunia kerja.

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka



Sumber data : BPS (2023)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2023, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 5,45 %. Sekitar 7,99 juta orang yang menganggur, dengan tingkat pengangguran tertinggi berada pada kelompok usia 15-24 tahun sebesar 19,40%. Data ini menunjukkan bahwa meskipun telah menyelesaikan pendidikan tinggi, banyak lulusan yang belum siap memasuki dunia kerja. Hal ini diperkuat oleh tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang masih tinggi, terutama di perkotaan (7,11%) dibandingkan dengan perdesaan (3,42%), serta kesenjangan pengangguran berdasarkan jenis kelamin, di mana perempuan memiliki tingkat pengangguran lebih tinggi (7,11%) dibandingkan laki-laki (5,83%).

Fenomena ini mengindikasikan adanya tantangan dalam kesiapan kerja lulusan, yang kemungkinan disebabkan oleh kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh selama pendidikan dengan tuntutan dunia kerja. Kurangnya pengalaman praktis, minimnya penguasaan soft skills, serta kurangnya akses



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap pelatihan dan magang menjadi faktor utama yang menghambat transisi lulusan ke dunia kerja.

Tingginya angka pengangguran di Indonesia disebabkan oleh kurangnya kesiapan kerja dan minimnya pengalaman di dunia kerja yang dimiliki oleh para lulusan perguruan tinggi (Safitri & Syofyan, 2023). Selain itu, faktor lain penyebab tingginya pengangguran adalah kurangnya rencana hidup di kalangan masyarakat terdidik (Arfah et al., 2019).

Kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan proses pendidikan, khususnya di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS). Perguruan tinggi dituntut tidak hanya mencetak lulusan dengan IPK tinggi, namun juga mampu bersaing di dunia kerja dan memiliki pengalaman yang memadai, termasuk soft skill, hard skill, motivasi kerja dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL). Kondisi ini dapat dilihat dari hasil tracer study tahun 2021 yang dilakukan oleh UIN Suska Riau, di mana terdapat variasi dalam hal capaian IPK, masa studi, serta tingkat partisipasi alumni dari tiga program studi di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Tabel berikut merangkum data tersebut dan memberikan gambaran awal mengenai karakteristik lulusan yang dapat dikaitkan dengan tingkat kesiapan kerja mereka.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Rangkuman Tracer Study Prodi Manajemen UIN Suska Riau Tahun 2021

Jumlah Lulusan Manajemen					
Laki laki	%	Perempuan	%	Jumlah	%
48	(45.97%)	57	54%	105	61.8%
IPK					
2.00 – 2.99		3.00 – 3.49		3.50 – 4.00	Jumlah
0		84		21	105

Sumber: Tracer UIN Suska Riau, (2023)

Berdasarkan data tracer study UIN Suska Riau Tahun 2021 pada Prodi Manajemen, diperoleh gambaran yang menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam mempersiapkan lulusan yang benar-benar siap kerja. Misalnya, dari 200 lulusan program studi Manajemen, hanya 105 orang (61,8%) yang merespon tracer study. Dari jumlah tersebut, 73% lulusan menyelesaikan studi dalam waktu 4 tahun, dan 20% membutuhkan waktu lebih dari 5 tahun. Meskipun sebagian besar memiliki IPK antara 3.00–3.49 (84 lulusan), hal ini belum tentu menggambarkan kesiapan kerja secara menyeluruh karena kesiapan kerja tidak hanya diukur dari capaian akademik, tetapi juga dari sejauh mana lulusan mampu beradaptasi, menyelesaikan masalah, dan memiliki pengalaman yang relevan dengan dunia profesional.. Kondisi serupa juga terlihat pada program studi Administrasi Negara yang terlihat pada tabel dibawah ini:



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Rangkuman Tracer Study Prodi Administasi Negara UIN Suska Riau Tahun 2021

Jumlah Lulusan					
Laki laki	%	Perempuan	%	Jumlah	%
91	57.89%	66	42.1%	157	96.9%
IPK					
2.00 – 2.99		3.00 – 3.49		3.50 – 4.00	Jumlah
0		125		32	157

Sumber: Tracer UIN Suska Riau, (2023)

Berdasarkan data tracer study tahun 2021, Program Studi Administrasi Negara memiliki tingkat partisipasi alumni yang sangat tinggi, yakni 96,9%. Dari 157 responden, mayoritas adalah laki-laki (57,89%) dan perempuan sebanyak 42,1%. Sebagian besar lulusan memiliki IPK pada rentang 3.00–3.49 (125 orang), diikuti oleh 32 orang dengan IPK 3.50–4.00, menunjukkan capaian akademik yang baik. Dalam hal masa studi, 88 orang (78,6%) menyelesaikan studi dalam waktu ideal (4 tahun), sementara 23 orang lainnya menempuh studi lebih dari 4 tahun.

UIN SUSKA RIAU

Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun prestasi akademik cukup baik, masih ada lulusan yang menghadapi hambatan dalam menyelesaikan studi tepat waktu, yang dapat memengaruhi kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Sementara itu, kondisi berbeda terlihat pada Program Studi Akuntansi, yang menunjukkan tingkat partisipasi alumni yang jauh lebih rendah dan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecenderungan waktu penyelesaian studi yang kurang ideal.

Tabel 1.3 Rangkuman Tracer Study Prodi Akuntansi UIN Suska Riau Tahun 2021

Jumlah Lulusan Manajemen					
Laki laki	%	Perempuan	%	Jumlah	%
15	43.46%	19	56.54%	34	16%
IPK					
2.00 – 2.99		3.00 – 3.49		3.50 – 4.00	Jumlah
0		27		7	34

Sumber: Tracer UIN Suska Riau, (2023)

Berdasarkan hasil tracer study tahun 2021, tingkat partisipasi alumni Prodi Akuntansi UIN Suska Riau tergolong rendah, yaitu hanya 16% dari total 212 lulusan. Dari 34 responden yang mengisi tracer, 56,54% adalah perempuan, dan 43,46% laki-laki. Rendahnya partisipasi ini dapat menjadi indikasi awal bahwa keterlibatan alumni dalam pelacakan karier pasca-kelulusan masih minim, yang bisa mencerminkan kurangnya keterhubungan antara lulusan dan institusi, serta kesiapan mereka dalam menghadapi permintaan tracer sebagai bagian dari sistem evaluasi kinerja lulusan. Dalam hal akademik, sebagian besar responden memiliki IPK pada rentang 3.00–3.49 (27 orang), dan hanya 7 orang dengan IPK 3.50–4.00. Meskipun secara akademik tergolong baik, IPK tinggi belum dapat dijadikan satu-satunya indikator kesiapan kerja, terutama jika tidak



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didukung oleh soft skill, pengalaman kerja lapangan (PKL), serta kemampuan adaptasi. Dapat dilihat jumlah rata-rata lulusan dari UIN Suska Riau di PDDIKTI sebagaimana di dalam tabel berikut.

Tabel 1.4 Rangkuman PDDIKTI UIN Suska Riau

Rata – Rata Masa Studi S1	Jumlah Rata – Rata lulusan
4.2 tahun	2093

Sumber : PDDIKTI UIN Suska Riau

Lamanya penyelesaian studi bisa mencerminkan adanya hambatan internal, seperti manajemen waktu, motivasi belajar, atau kurangnya kesiapan menghadapi proses akademik secara mandiri. Hambatan ini berpotensi memengaruhi tingkat kesiapan kerja, terutama dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi di dunia profesional. Dengan demikian, meskipun sebagian besar lulusan memiliki IPK yang memadai, namun rendahnya tingkat kelulusan tepat waktu dan minimnya partisipasi alumni dalam tracer study menunjukkan bahwa kesiapan kerja lulusan Prodi Akuntansi masih perlu diperkuat, baik dari sisi soft skill, motivasi kerja, maupun keterlibatan aktif dalam proses transisi ke dunia kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah pengalaman praktik kerja lapangan. Praktik kerja lapangan merupakan pembelajaran langsung yang memungkinkan mahasiswa atau fresh graduate mengaplikasikan ilmu dari kelas sekaligus memperoleh pengalaman berharga (Thompson et al., 2021). Pengalaman selama praktik kerja lapangan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh peserta selama praktik kerja lapangan, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya. Berdasarkan pengamatan di lapangan, program praktik kerja lapangan secara umum telah berjalan sesuai dengan prosedur dan memberikan manfaat bagi mahasiswa. Namun, belum optimalnya kesiapan kerja mengindikasikan bahwa keberadaan PKL saja tidak selalu menjamin kesiapan tersebut terbentuk dengan baik. Hal ini mendorong perlunya penelitian untuk mengetahui apakah pengalaman PKL yang telah dijalani benar-benar memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Pengembangan soft skill merupakan salah satu strategi untuk membekali mahasiswa dengan kesiapan kerja dengan menekankan pada aspek kematangan mental dan emosional yang sesuai, serta sikap dalam menghadapi situasi dunia kerja (Endaryanti & Riawan, 2023). Situasi dalam bekerja sangat berbeda dengan belajar di sekolah, maka membekali kesiapan kerja dalam proses pendidikan tidak hanya pada aspek hard skill saja, namun perlu diberikan.

Sementara itu, pengembangan *soft skill* merupakan salah satu strategi untuk membekali mahasiswa dengan kesiapan kerja dengan menekankan pada aspek kematangan mental dan emosional yang sesuai, serta sikap dalam menghadapi situasi dunia kerja (Endaryanti & Riawan, 2023). Situasi dalam bekerja sangat berbeda dengan belajar di sekolah, maka membekali kesiapan kerja dalam proses pendidikan tidak hanya pada aspek *hard skill* saja, namun perlu diberikan Pembekalan pada aspek *soft skill* secara seimbang. Namun sayangnya, perusahaan menemukan *soft skill* tidak dimiliki oleh lulusan baru



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perguruan tinggi (Wediawati et al. 2021). BPS tahun 2022 menyebutkan hanya 12% angkatan kerja yang pernah setidaknya satu kali mengambil pelatihan kerja. Rendahnya *soft skill* para lulusan sarjana menjadi ketidakcocokan keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja. Menurut Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, (2023) *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Namun hasil berbeda ditemukan oleh Putri, (2024) menyebutkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja.

Penelitian yang dilakukan NACE (National Association of Colleges and Employers) mengungkapkan bahwa perusahaan umumnya memprioritaskan soft skill sebesar 80%, sementara sisanya, yaitu 20%, berupa hard skill. Bahkan, banyak aktivis SDM saat ini mulai meninggalkan pendekatan yang berfokus pada hard skill. Mereka berpendapat bahwa memiliki hard skill yang baik tidaklah cukup jika soft skill, seperti kerja sama tim, komunikasi, dan hubungan interpersonal, masih lemah. Fakta ini membuktikan bahwa meskipun hard skill berperan dalam dunia kerja, pencapaian seseorang lebih bergantung pada soft skill yang dikuasainya.

Fenomena yang terjadi saat ini banyak mahasiswa kesulitan membangun hubungan interpersonal, bekerja sama dalam tim, atau beradaptasi dengan lingkungan profesional baru. Sehingga mahasiswa merasa cemas menghadapi wawancara kerja karena minimnya pengalaman berbicara di depan umum atau selama menjalankan Pendidikan jarang mengasah diri untuk tampil.

Pada program studi S1 Manajemen, S1 Akuntansi dan S1 Administrasi Negara terdapat dua kurikulum yang digunakan, yaitu kurikulum tahun 2015 dan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kurikulum tahun 2022, yang dirancang untuk mengasah keterampilan hard skill dan soft skill. di antaranya Soft skill diasah melalui presentasi tugas dan kerja kelompok salah satunya kewirausahaan dan hard skill Disesuaikan dengan era digital, seperti mata kuliah *Sistem Informasi*, dan matakuliah bahasa inggris bahasa arab.

Selanjutnya *hard skill* yang didefinisikan pada keterampilan teknis yang dapat dipelajari dan diukur secara spesifik, seperti kemampuan mengoperasikan perangkat lunak, menguasai bahasa pemrograman, atau memahami prosedur teknis tertentu (Siburian et al. 2022). Keterampilan ini sering kali diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja yang terstruktur, misalnya kemampuan mengolah data, menggunakan perangkat lunak desain dan kemampuan berbahasa asing (Sijabat et al. 2024).

Fenomena yang terjadi saat ini banyak mahasiswa hanya fokus pada nilai akademik tanpa mempersiapkan keterampilan praktis dan personal, yang justru menjadi penilaian utama perekrut.

Variabel terakhir adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan (Amin et al., 2021). Sikap dan cita-cita yang mendorong orang untuk melakukan tindakan tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya dikenal sebagai motivasi (*Diallo dan Holland*, 2021). Sikap dan keyakinan ini berfungsi sebagai faktor motivasi bagi orang untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan mereka (*Beltrán & Bou*, 2018). Ada dua motivasi yang mendorong motivasi kerja, yaitu motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik (Sha et al., 2020). Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti paksaan dan hukuman, penghargaan atau pujian, dan menciptakan persaingan. Kemauan atau motivasi karyawan untuk bekerja, yang meningkatkan upaya dan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan kinerja (Sharma dan Aparicio, 2022). Motivasi kerja yang tinggi pada mahasiswa memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Wahyuningsih, I., & Yulianto, 2020).

Maka dari itu, penulis tertarik pada judul penelitian ini, karena relevansinya dengan perkembangan zaman, khususnya era *Society 5.0* yang menggabungkan teknologi canggih dan keseimbangan dengan manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *soft skills*, *hard skills*, dan motivasi kerja mempengaruhi kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Fokus pada alumni program studi S1 Manajemen, S1 Akuntansi dan S1 Administrasi Negara UIN Suska Riau, memberikan perspektif lokal yang penting untuk mengetahui sejauh mana pendidikan dapat mempersiapkan generasi muda menghadapi tantangan profesional di masa depan. Penelitian ini juga mengkaji pentingnya keterampilan dan motivasi dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi perubahan besar yang dibawa oleh revolusi teknologi.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.5 Data Populasi Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020

No	Programstudi	Jumlah
1	S1 Manajemen	233
2	S1 Akuntansi	195
3	S1 Administrasi Negara	204
Total	632 Alumni	

Sumber : Akademik FEIS UIN Suska riau

Inkonsistensi pada penelitian sebelumnya menjadikan celah penelitian ini dalam mengisi gap penelitian. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui soft skill, hard skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Objek penelitian ini adalah alumni S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 sebagai kebaruan dalam penelitian. Sehingga penelitian ini diberi judul “*Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dalam Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka tersusun rumusan masalah yang akan dikaji, sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dalam menghadapi era Society 5.0?



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *hard skill* terhadap kesiapan Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dalam menghadapi era Society 5.0?
- Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dalam menghadapi era Society 5.0?
- Apakah terdapat pengaruh simultan antara *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dalam menghadapi era Society 5.0?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tersusun tujuan penelitian yang akan dikaji, sebagai berikut :

- Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dalam menghadapi era Society 5.0.
- Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *hard skill* terhadap kesiapan Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dalam menghadapi era Society 5.0.
- Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dalam menghadapi era Society 5.0.
- Untuk mengetahui pengaruh simultan antara *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dalam menghadapi era Society 5.0.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi kerja terhadap kesiapan Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dalam menghadapi era Society 5.0.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain tujuan penelitian, ada manfaat yang dapat diambil dari sebuah penelitian. Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang pengaruh antara *soft skill*, *hard skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dalam menghadapi era *society* 5.0 pada mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel di dalam penelitian yaitu pengaruh antara *soft skill*, *hard skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dalam menghadapi era *society* 5.0 pada mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020. Yang dimana berfokus pada Mahasiswa Alumni S1 Manajemen, S1 Akuntansi dan S1 Administrasi Negara.



UIN SUSKA RIAU

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Hukum Kesiapan (Teori Koneksionisme Thorndike)

Teori ini dikemukakan oleh seorang penganut psikologi perubahan perilaku yaitu Edward L. Thorndike. Menurutnya, perubahan perilaku terjadi melalui rangsangan (stimulus) yang memicu hubungan perilaku reaktif (respons) berdasarkan hukum mekanistik. Thorndike menyatakan bahwa tingkah laku setiap makhluk hidup merupakan hubungan antara stimulus, yaitu perubahan lingkungan eksternal yang mengaktifkan organisme, dan respons, yaitu tingkah laku yang muncul akibat rangsangan tersebut. Menurut Thorndike, tingkah laku yang berubah akibat dari kegiatan belajar dianggap dapat berwujud konkret dan diamati. Aliran ini disebut juga sebagai Koneksionisme (Thorndike, 1913).

Tiga hukum dirumuskan dalam penelitian Thorndike yang mendasari teori Koneksionisme, yaitu sebagai berikut:

1. *Law of Readiness* (Hukum Kesiapan)

Hukum kesiapan (*law of readiness*) menjelaskan bahwa semakin siap seseorang melakukan suatu tindakan, semakin besar kemungkinan perilaku yang mendukung akan menghasilkan imbalan yang memuaskan. Thorndike mengidentifikasi tiga kondisi yang menandakan penerapan hukum kesiapan yaitu:

- Apabila kesiapan untuk bertindak atau berperilaku dimiliki oleh individu, dan tindakan tersebut dapat dilaksanakan, maka kepuasan akan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dialami oleh individu tersebut.

- b. Apabila kesiapan untuk bertindak atau berperilaku dimiliki oleh individu, dan tindakan tersebut tidak dapat dilaksanakan, maka kekecewaan akan dialami oleh individu tersebut.
- c. Apabila kesiapan untuk bertindak atau berperilaku tidak dimiliki oleh individu, dan tindakan tersebut dipaksakan untuk dilaksanakan, maka keadaan yang tidak memuaskan akan timbul.

Pada hukum ini dapat disimpulkan bahwa keberhasilan akan lebih mudah dicapai oleh seseorang, ketika ia sudah siap mengambil tindakan.

2. Law of Exercise (Hukum Latihan)

Hukum latihan (law of exercise) menerangkan bahwa keterkaitan antara dorongan dan respons akan semakin diperkuat jika latihan dilakukan secara berulang. Sebaliknya, hubungan antara dorongan dan respons akan semakin melemah apabila latihan jarang dilakukan atau dihentikan. Dalam proses belajar, semakin sering materi pelajaran diulang-ulang atau dipelajari, maka materi pelajaran itu akan semakin kuat melekat dalam diri pelajar.

3. Law Of Effect (Hukum Akibat)

Hukum akibat (law of effect) menerangkan bahwa tindakan yang memberikan kepuasan atau kebahagiaan cenderung dilakukan secara berulang. Sebaliknya, tindakan yang tidak menimbulkan rasa senang cenderung dihindari. Dalam dunia pendidikan, prinsip ini dapat meningkatkan motivasi belajar siswa. Penerapannya dapat dilakukan melalui pemberian hadiah (reward) dan pemberian hukuman (punishment) (Kolis & Fajar Putri Artini, 2022).



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori koneksionisme Thorndike, salah satunya berimplikasi pada penerapan hukum kesiapan. Hukum kesiapan mengungkapkan bahwa guna memperoleh hasil yang optimal dalam belajar, bekerja, atau aktivitas lainnya, kesiapan individu sangat diperlukan. Teori ini relevan untuk pengembangan kemampuan yang membutuhkan latihan dan kebiasaan, seperti dalam pembentukan kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang tidak diperoleh secara instan. Kompetensi kompetensi tersebut perlu dipersiapkan oleh lulusan agar dapat menghadapi dunia kerja yang penuh tantangan dan persaingan. (Widyawati, 2024).

Penggunaan teori koneksionisme Thorndike dalam penelitian ini didasarkan pada relevansinya dengan proses belajar berbasis pengalaman nyata (learning by doing), sebagaimana yang terjadi dalam kegiatan praktik kerja lapangan. Dalam konteks penelitian ini, praktik kerja lapangan merupakan stimulus berupa situasi kerja nyata yang dialami mahasiswa, sedangkan responsnya adalah kemampuan, keterampilan, sikap kerja, dan motivasi yang terbentuk sebagai hasil dari pengalaman tersebut. Oleh karena itu, teori Thorndike mendasari bahwa pengalaman langsung yang diperoleh mahasiswa melalui praktik kerja akan memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja, sejalan dengan prinsip hukum efek (law of effect) dan hukum latihan (law of exercise).

2 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1 Teori Human Capital

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Gary Becker (1964),



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang ekonom yang dikenal sebagai perintis dalam memandang pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk investasi yang meningkatkan kemampuan individu dalam pasar tenaga kerja.

Teori ini berasumsi bahwa individu adalah "modal manusia" yang dapat dikembangkan melalui investasi dalam pendidikan dan pelatihan. Dengan peningkatan keterampilan, baik hard skill maupun soft skill, individu akan menjadi lebih produktif, yang pada gilirannya meningkatkan pendapatan dan peluang kerjanya.

Dalam penelitian ini, teori Human Capital digunakan untuk menjelaskan bagaimana peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu. Penekanan pada hard skill dan soft skill sebagai bagian dari investasi ini dapat meningkatkan efikasi diri, yang akan berdampak pada kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

2.2 Teori Signaling

Teori ini diperkenalkan oleh Michael Spence (1973), seorang ekonomi yang mengembangkan konsep signaling dalam konteks pasar tenaga kerja, khususnya mengenai bagaimana pendidikan dan kualifikasi dapat menjadi sinyal untuk kualitas calon karyawan.

Teori Signaling berasumsi bahwa perusahaan tidak dapat sepenuhnya menilai kualitas calon karyawan hanya berdasarkan informasi yang tersedia, sehingga calon karyawan menggunakan pendidikan dan sertifikasi sebagai sinyal untuk menunjukkan kualitas diri mereka.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam konteks penelitian ini, teori ini relevan untuk menjelaskan bagaimana sertifikasi atau pendidikan formal yang menunjukkan penguasaan hard skill bisa digunakan oleh individu sebagai sinyal kepada perusahaan, memberikan gambaran mengenai kualitas mereka sebagai calon pekerja yang siap bekerja.

Dengan menggabungkan kedua teori ini, peneliti dapat menggambarkan bagaimana hard skill, dan soft skill, saling berhubungan dan berkontribusi pada kesiapan kerja seseorang, serta bagaimana individu dapat meningkatkan kesempatan kerja mereka melalui peningkatan kompetensi yang lebih holistik.

2.3 Kesiapan Kerja

2.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Slameto (2015) mendefinisikan kesiapan (readiness) sebagai keadaan individu yang menyiapkan diri untuk merespons atau memberikan jawaban tertentu terhadap situasi dan kondisi yang dialami. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, dan pengetahuan. Sedangkan kesiapan kerja menurut (Melinia & Mariah, 2022) dipahami sebagai kemampuan individu untuk menghadapi dunia kerja dengan mengandalkan kompetensi, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki, sehingga mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerjaStevani dalam (Irawan dkk, 2022:62) mengemukakan bahwa kesiapan kerja mencakup keseluruhan kondisi individu, termasuk aspek fisik, mental, dan pengalaman, serta adanya kemauan dan kemampuan untuk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan pekerjaan atau kegiatan tertentu. Kesiapan kerja ini tidak hanya mengandalkan kondisi fisik dan mental yang baik, tetapi juga mencakup pengalaman yang relevan serta dorongan dan kemampuan individu untuk menghadapi dan menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut Agus Fitriyanto, kesiapan kerja merujuk pada kondisi yang menunjukkan keselarasan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman, sehingga individu memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan (Fitriyanto, 2016).

Menurut Juma'ayah (Chan Ahmad dkk, 2019:2), kesiapan kerja adalah sejenis kemampuan non-teknis yang wajib dimiliki oleh setiap individu yang bekerja di industri. Kemampuan ini sangat penting karena sebagai pelengkap dari keterampilan teknis, dan pemberi kerja umumnya mencari lulusan yang memiliki keterampilan tersebut. Hal ini termasuk keterampilan komunikasi dan interpersonal, keterampilan dalam memecahkan masalah, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi.

Kesiapan kerja, menurut Pooll & Sewell (2007) mencakup beberapa aspek penting. Pertama, individu perlu memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Ini mencakup keterampilan teknis dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.

Fitriyanto (2006) dalam Muspawi dan Lestari (2020) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai suatu kondisi di mana terdapat keserasian antara



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kematangan fisik, mental, dan pengalaman seseorang. Kondisi ini memungkinkan individu untuk memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tugas tertentu dalam konteks pekerjaan atau kegiatan lainnya.

Menurut *Wagner* (2006) kesiapan kerja adalah kesepakatan, kemampuan, dan keterampilan individu yang diperlukan untuk bekerja. Kesiapan kerja ini penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh tempat kerja seseorang.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merujuk pada kecakapan individu untuk mempersiapkan diri dan merespons tantangan pekerjaan yang melibatkan pengalaman, keterampilan, pengetahuan, serta atribut kepribadian.

a. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Menurut *Brady* (2010) sebagaimana dikutip dalam *Esa Evioni, et al.* (2022), kesiapan kerja mencakup enam unsur utama.

- 1) Tanggung jawab mengacu pada kesadaran individu terhadap perbuatan yang dilakukan, baik disengaja maupun tidak, serta kewajiban terhadap diri sendiri, rekan kerja, tempat kerja, dan tujuan kerja.
- 2) Fleksibilitas menuntut pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dengan peran dan situasi kerja yang berubah, seperti jadwal, tugas, jabatan, lokasi, dan jam kerja.
- 3) Keterampilan mencakup kemampuan individu dalam mengubah



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hal-hal menjadi lebih bernilai dan bermakna, baik dari segi internal maupun eksternal.

- 4) Komunikasi yang efektif memungkinkan individu untuk mengikuti instruksi, meminta bantuan, dan menerima umpan balik serta kritik dengan baik, sehingga terjaga rasa saling menghormati antar pekerja.
- 5) Pandangan terhadap diri mencerminkan cara individu melihat dirinya secara menyeluruh, termasuk penilaian terhadap kemampuan, perasaan, dan kondisi fisik serta lingkungan sekitarnya, yang secara besar-besaran memengaruhi sikap dan perilaku individu.
- 6) Kesehatan dan keselamatan menekankan pentingnya menjaga kebersihan, kesehatan fisik dan mental, serta ketaatian terhadap prosedur keselamatan kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

Sedangkan menurut Hamalik (2000) sebagaimana dikutip dalam Rizki Saputra (2022), aspek-aspek kesiapan kerja mencakup beberapa elemen kunci.

- 1) Aspek potensial mengacu pada potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap individu yang bersifat turun-temurun, dinamis, dan dapat dikembangkan seperti daya ingat, berpikir, kehendak, perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi lainnya.
- 2) Aspek profesional dan vokasional menyoroti kemampuan dan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, yang memungkinkan individu untuk berkontribusi secara optimal dalam lapangan kerjanya.

- 3) Aspek fungsional menekankan pentingnya seseorang menjalankan tugas dan fungsi secara tepat dalam bidang kerjanya yang sesuai, sehingga optimal dalam kinerjanya.
- 4) Aspek operasional mengacu pada kemampuan individu dalam menggunakan keterampilan dan pengetahuannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja.
- 5) Aspek personal menyoroti sifat-sifat kepribadian yang mendukung kinerja, seperti mandiri, tangguh, bertanggung jawab, tekun, rajin, mencintai pekerjaan, disiplin, dan berdedikasi tinggi.
- 6) Aspek produktivitas menekankan motivasi untuk mencapai prestasi, berusaha untuk sukses, dan memberikan hasil kerja yang berkualitas serta kuantitas yang baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Kartono (Noviyanti, 2019:553), faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan keluarga atau rumah,



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaan, kesempatan untuk maju bersama rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan tingkat gaji yang diterima.

Menurut Ketut (Riyanti dkk, 2021:47), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama. Pertama, faktor-faktor yang bersumber dari diri individu meliputi kemampuan intelejensi, bakat, minat, motivasi, sikap, pengalaman kerja, kepribadian, hobi atau kegemaran, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, masalah dan keterbatasan pribadi, pengetahuan tentang dunia kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik, serta penampilan fisik. Kedua, faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan sosial mencakup bimbingan dari orang tua, pengaruh dari teman sebaya, serta kondisi masyarakat sekitar.

c. Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Rahmat (2019), terdapat enam indikator kesiapan kerja yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi dunia kerja, yaitu:

1) Kemampuan Beradaptasi

Keterampilan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan, situasi, atau kondisi baru. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengubah perilaku, pemikiran, atau strategi agar sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan situasi yang dinamis.

2) Kemampuan Menerapkan Keterampilan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan mengaplikasikan keahlian yang dimiliki dalam konteks nyata. Hal ini mencakup penerapan pengetahuan, kemampuan teknis, atau keahlian lainnya untuk menyelesaikan tugas, mengatasi masalah, atau mencapai target tertentu.

3) Kemampuan Memperoleh Pengetahuan Baru

Proses pembelajaran untuk mendapatkan informasi, konsep, atau keahlian yang sebelumnya belum dikuasai. Proses ini dapat dilakukan melalui aktivitas seperti membaca, mengikuti pelatihan, berdiskusi, atau melakukan penelitian untuk memperluas wawasan.

4) Kemampuan Menyelesaikan Tugas

Kompetensi dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik yang bersifat sederhana seperti tugas harian maupun yang kompleks seperti proyek besar di tempat kerja.

5) Kemampuan Mengubah Gaya Kerja

Kemampuan untuk mengadopsi pendekatan baru atau cara kerja yang berbeda dalam melaksanakan tugas atau proyek. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, atau adaptabilitas terhadap perubahan di lingkungan kerja.

6) Kemampuan Mengikuti Pelatihan

Proses partisipasi dalam program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, atau kompetensi dalam bidang tertentu. Pelatihan ini dapat dilakukan melalui berbagai platform,



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik secara formal di tempat kerja atau pendidikan, maupun secara mandiri melalui media online.

2.4 Soft Skill

2.4.1 Pengertian Soft Skill

Menurut Sharma (2019), soft skill adalah keterampilan non teknis yang mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, dan etika kerja yang mendukung keberhasilan seseorang dalam lingkungan profesional.

Soft skill merupakan sebuah prinsip dalam ranah sosial dan sosiologi yang berkaitan dengan kecerdasan emosional (EQ) seseorang. Konsep ini meliputi beragam aspek kepribadian, seperti kemampuan untuk diterima di lingkungan sosial, keterampilan komunikasi, penguasaan bahasa, perilaku individu, keramahan, dan sikap optimis (Ratnasari & Thiyarara, 2020). Soft skill mencerminkan bagaimana seseorang berkomunikasi dan beradaptasi dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial.

Soft skill merujuk pada keterampilan yang dimiliki seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain (*interpersonal skills*) serta kemampuan untuk mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*), yang memungkinkan seseorang untuk mencapai kinerja yang maksimal. Konsep ini sering dikaitkan dengan konsep kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Secara umum, *soft skill* dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu *intrapersonal skill* dan *interpersonal skill*. *Intrapersonal skill* mencakup kesadaran diri (seperti rasa percaya diri, penilaian diri, sifat dan preferensi pribadi, serta kesadaran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

emosional), keterampilan dalam pengelolaan diri (termasuk perbaikan diri, kontrol diri, kepercayaan diri, ketahanan, manajemen waktu, proaktivitas, dan hati nurani). Sedangkan *interpersonal skill* meliputi kepedulian sosial (seperti kesadaran politik, kemampuan untuk menyeimbangkan hubungan dengan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati) dan keterampilan sosial (termasuk kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerjasama, kerja tim, dan sinergi).

Menurut Robbins (2016), *soft skill*, atau keterampilan lunak, adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan kerjasama dengan orang lain. Abdullah Aly (2017) mendefinisikan *soft skill* sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait dengan rasa percaya diri, fleksibilitas, kejujuran, dan integritas diri. Heindrian, yang dikutip oleh Hardi (2019), menyatakan bahwa *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) untuk mencapai kinerja yang maksimal. *Beirthal* yang diterjemahkan oleh Muhammad Chamdani (2017) menjelaskan bahwa *soft skill* adalah perilaku personal dan interpersonal yang mengimbangi dan memaksimalkan kinerja manusia, seperti membangun tim, pengambilan keputusan, inisiatif, dan komunikasi. Mujayana (2020) juga menekankan bahwa *soft skill* adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan mengendalikan diri (*intrapersonal skill*) untuk menunjang kinerja secara maksimal. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *soft*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

skill adalah keterampilan yang penting untuk mencapai kinerja optimal dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam hubungan interpersonal maupun pengelolaan diri. *Soft skill* dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu intrapersonal skill yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengelola diri sendiri, dan *interpersonal skill* yang berfokus pada kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan dalam kedua kategori ini sangat mendukung efektivitas kerja, baik dalam bekerja secara individu maupun dalam tim. Konsep *soft skill* ini sangat terkait dengan kecerdasan emosional dan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seseorang, termasuk dalam membangun kepercayaan diri, komunikasi, kepemimpinan, serta pengelolaan konflik dan waktu.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa soft skill adalah keterampilan individu untuk berinteraksi dengan orang lain atau mengelola dirinya sendiri guna mendukung pengembangan diri dalam menjalankan tugas, mencakup sikap sopan, kesabaran, kemampuan beradaptasi, kejujuran, tanggung jawab, keterampilan komunikasi, dan sebagainya.

a. Macam-Macam *Soft Skill*

Menurut Putri yang dikutip oleh Hardi (2019:39), dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu *intrapersonal skill* dan *interpersonal skill*.

1) *Intrapersonal Skill*

- a) Bertanggung jawab adalah kewajiban individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Percaya diri adalah sifat yang dimiliki seseorang dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

c) Bersosialisasi adalah proses menginternalisasi nilai-nilai budaya ke dalam diri individu sehingga ia menjadi bagian dari masyarakat.

d) Mengatur diri sendiri adalah kemampuan seseorang untuk mengelola pikiran, perasaan, dan perilakunya secara mandiri.

e) Kejujuran adalah kesesuaian antara apa yang diucapkan dengan apa yang dilakukan.

2) *Interpersonal Skill*

a) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b) Negosiasi adalah bentuk interaksi sosial antara beberapa pihak dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan bersama.

c) Kerja sama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara efektif dan produktif.

d) *Knowledge sharing* adalah proses berbagi ilmu, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dengan orang lain.

e) Melayani pelanggan adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill*, menurut Syah yang dikutip oleh Masriyadi (2021:33), terdiri dari:



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kecerdasan adalah kemampuan individu untuk berpikir atau bertindak secara terarah dan menguasai lingkungan secara efektif.
- 2) Bakat adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sejak lahir.
- 3) Minat adalah keinginan seseorang terhadap sesuatu. Jika seseorang memiliki minat terhadap sesuatu, mereka akan termotivasi untuk mencapainya.
- 4) Sikap mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat dicapai. Seseorang yang memiliki sikap negatif akan mengalami kesulitan.

Menurut Sharma dalam Wahyuni (2016:11), faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill* meliputi:

- 1) Kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk mengekspresikan perasaan dan pikiran seseorang serta kemampuan dalam menyampaikan dan menerima pesan. Kemampuan ini penting bagi mahasiswa untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial dan membangun hubungan dengan individu lain. Dalam dunia perkuliahan, mahasiswa dituntut untuk memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik dalam diskusi kelas maupun dalam organisasi mahasiswa.
- 2) Kecerdasan emosional memiliki peranan penting bagi mahasiswa. Aspek-aspek penting dari kecerdasan emosional meliputi kemampuan memotivasi diri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, dan mengatur suasana hati. Jika aspek-aspek tersebut dimiliki dengan baik, akan mendukung



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencapaian prestasi yang lebih baik.

- 3) Kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit serta melakukan justifikasi. Kemampuan ini juga mencakup kemampuan untuk mengembangkan ide, mencari solusi alternatif, membuat kesimpulan berdasarkan bukti yang valid, serta menerima dan memberikan tanggung jawab sepenuhnya.
- 4) Etika, moral, dan profesionalisme adalah faktor penting yang mempengaruhi *soft skill*, terutama dalam keseimbangan antara kehidupan mahasiswa dan kebiasaan sebelumnya. Etika mengajarkan mahasiswa untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan di lingkungan kampus, baik dalam berinteraksi dengan dosen, teman, maupun lingkungan sekitar.
- 5) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok untuk saling bekerja sama dan mencapai tujuan bersama tanpa ada yang saling menjatuhkan (Taryaman, 2016:7).

c. Indikator *soft skill*

Indikator *soft skill* menurut Molan dalam Ni Luh Eivik Meiga Cahyanti, dkk (2022:60) adalah sebagai berikut:

1) Kesadaran

Indikator: Tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Kesadaran diri mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali dan memahami dirinya, termasuk kekuatan, kelemahan, emosi, serta



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai-nilai yang dimilikinya. Dalam dunia kerja, hal ini tercermin dari tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan.

2) Manajemen diri

Indikator: Memiliki keyakinan diri dalam mengatasi masalah. Manajemen diri melibatkan kemampuan mengelola emosi, tekanan, dan tindakan pribadi. Seseorang dengan kemampuan manajemen diri yang baik dapat menghadapi hambatan dengan percaya diri serta menyelesaikan masalah secara efisien.

3) Motivasi

Indikator: Kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan menaati aturan yang berlaku. Motivasi diri mencerminkan dorongan internal untuk mencapai target tanpa perlu dipantau oleh orang lain. Hal ini mencakup kedisiplinan, kemampuan menjaga fokus, serta ketataan terhadap peraturan di tempat kerja.

4) Empati

Indikator: Membangun hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan. Empati adalah kemampuan memahami perasaan dan sudut pandang orang lain. Dalam lingkungan kerja, empati mendukung interaksi yang positif antar rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan meningkatkan kerja sama.

5) Kemampuan sosial

Indikator: Membagikan pengetahuan kepada orang lain yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

relevan dengan pekerjaan. Kemampuan sosial meliputi keterampilan untuk berkomunikasi, berkolaborasi, serta menjalin hubungan yang baik. Berbagi informasi mencerminkan kepedulian terhadap pengembangan bersama dalam tim maupun organisasi.

2.5 Hard Skill

2.5.1 Pengertian Hard Skill

Hard skill merupakan kemampuan yang mencakup penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan pengembangan *Intelligence Quotient* (IQ) dalam bidang tertentu. Pengetahuan teknis ini melibatkan kompetensi yang diperlukan untuk profesi tertentu, kemampuan mengatasi masalah, serta menganalisis situasi. *Hard skill* digambarkan sebagai perilaku dan keterampilan yang bersifat eksplisit, dapat diukur melalui *technical test* atau *practical test*. Elemen-elemen *hard skill* mencakup kemampuan menghitung, menganalisis, merancang, serta wawasan dan pengetahuan yang luas. *Hard skill* memiliki peran penting untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan baik dan benar sesuai keahlian teknis yang dimiliki.

Menurut beberapa ahli, *hard skill* merujuk pada kemampuan teknis yang dapat dilihat, diukur, dan berkaitan dengan kompetensi individu dalam melaksanakan tugas tertentu. *Lyu & Liu (2021)* *hard skill* mengacu pada keahlian teknis yang nyata dan dapat diukur, seperti keterampilan dalam menggunakan peralatan tertentu, misalnya pemrograman komputer, mengendarai alat transportasi, atau alat kerja lainnya yang berfungsi sebagai



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

penunjang tugas. Putro & Yuliadi (2022) *hard skill* adalah pengetahuan teknis yang digunakan individu dalam pekerjaannya dan dapat dikembangkan seiring dengan kemajuan teknologi. Hardi (2020) *hard skill* merupakan metode untuk mengetahui keahlian teknis, seperti kemampuan menggunakan alat, mengolah data, atau kemampuan teknis lainnya secara efektif. Gabbay (2018) *hard skill* berhubungan dengan kompetensi yang memiliki sasaran yang jelas dan dapat diukur.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *hard skill* adalah kemampuan teknis yang dimiliki individu untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan profesi yang ditekuni. Kemampuan ini memiliki sasaran yang terukur, dapat dikembangkan seiring perkembangan zaman dan teknologi, serta menjadi salah satu faktor penting dalam mempersiapkan individu, termasuk mahasiswa, untuk menghadapi dunia profesional. Mahasiswa dengan tingkat *hard skill* yang tinggi akan memiliki kesiapan lebih baik untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan tinggi.

a. Macam-Macam *Hard Skill*

1) Keahlian *Interpersonal*

Keahlian *interpersonal* adalah kemampuan seseorang untuk menangani konflik atau masalah dalam suatu hubungan. Kemampuan interpersonal yang tinggi berperan penting dalam mencapai kesuksesan, terutama sebagai sarana untuk memecahkan masalah yang muncul dalam interaksi atau hubungan kerja.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Teknik Keterampilan

Teknik keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki individu, khususnya karyawan, untuk mendukung proses pekerjaannya. Kemampuan ini mencakup tanggung jawab utama yang harus dijalankan agar pekerjaan dapat selesai dengan baik.

Keahlian *interpersonal* dan teknik keterampilan merupakan dua jenis *hard skill* yang sangat dibutuhkan untuk menghadapi dunia kerja. Kedua keahlian ini membantu individu untuk menjalankan pekerjaan dengan lancar tanpa hambatan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Hard Skill*

Menurut Nurhidayanti dalam Wahyuni (2016:10), faktor-faktor yang mempengaruhi *hard skill* meliputi:

1) Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis mencakup penggunaan pengetahuan, metode, dan teknik untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

2) Ilmu Pengetahuan

Ilmu pengetahuan diperoleh melalui proses sadar, baik dari pendidikan formal maupun non-formal. Hal ini melibatkan aktivitas meneliti, menyelidiki, dan meningkatkan wawasan pengetahuan.

3) Ilmu Teknologi



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ilmu teknologi, yang sering kali belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh masyarakat luas, berperan sebagai pendorong perubahan. Teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi kerja dan menjadi bagian penting dari penguasaan *hard skill*.

c. Indikator *Hard Skill*

Berdasarkan pendapat para ahli, penelitian menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Rahmat (2019). Indikator ini mencakup:

1) Mengakses Internet

Kemampuan untuk terhubung dengan jaringan global, memungkinkan akses ke informasi, layanan, sumber daya, dan komunikasi dengan orang-orang di seluruh dunia. Aktivitas ini dilakukan melalui perangkat seperti komputer, *smartphone*, tablet, atau perangkat lainnya yang terhubung ke jaringan internet.

2) Mengolah Kata

Kemampuan untuk memanipulasi, mengedit, atau menyusun kata-kata guna menghasilkan konten tertulis yang berkualitas. Penguasaan keterampilan ini penting untuk komunikasi yang efektif, sehingga pesan dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh orang lain.

3) Mengakses Aplikasi

Kemampuan untuk menggunakan fungsionalitas dari aplikasi atau perangkat lunak tertentu. Aktivitas ini meliputi berbagai kegiatan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti komunikasi, hiburan, produktivitas, pembelajaran berani, dan penggunaan aplikasi lain sesuai dengan tujuan tertentu.

4) Mengoperasikan Teknologi dan Mengolah Data

Mengoperasikan Teknologi: Kemampuan menggunakan perangkat lunak, perangkat keras, atau sistem teknologi untuk menjalankan fungsi tertentu. Ini mencakup penggunaan perangkat lunak, manajemen perangkat keras, dan sistem navigasi operasi.

5) Mengolah Data

Kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan informasi dari berbagai sumber data untuk menghasilkan wawasan yang relevan guna menyelesaikan masalah tertentu.

6) Mampu Membuat Presentasi

Kemampuan merancang dan menyusun materi yang akan disampaikan secara visual dan verbal kepada *audiens* tertentu. Keterampilan ini bertujuan untuk menyampaikan informasi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami.

2.6 Motivasi Kerja

UIN SUSKA RIAU

2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan menurut Rivai (2011), Motivasi Kerja adalah



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dengan demikian Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan karyawan bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Kebutuhan dan keinginan ini dapat berbeda antara satu orang dengan orang lainnya, karena dipengaruhi oleh proses mental dalam diri masing-masing. Proses mental ini membentuk persepsi individu terhadap dirinya sendiri, yang pada dasarnya adalah hasil dari pembelajaran terhadap segala hal yang dilihat dan dialami dari lingkungan sekitar.

a. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farida & Hartono (2016:26), tujuan motivasi kerja meliputi beberapa hal, antara lain:

a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya berpengaruh pada semangat kerja dan suasana positif di tempat kerja.

b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan akan lebih bersemangat untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

c) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkompeten dan mencegah tingkat *turnover* yang tinggi, sehingga menjaga stabilitas organisasi.

d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Dengan adanya dorongan yang tepat, karyawan akan lebih menghargai waktu dan aturan yang ada di perusahaan, sehingga meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja.

e) Mengefektifkan pengadaan karyawan

Motivasi kerja dapat membantu dalam proses rekrutmen dengan menarik karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia.

f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Dengan motivasi yang diberikan, karyawan dapat bekerja lebih harmonis dan membangun hubungan kerja yang saling mendukung antara sesama rekan kerja dan antara karyawan dengan atasan.

g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

Motivasi yang diberikan dapat mendorong karyawan untuk lebih loyal kepada perusahaan, lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas, dan lebih aktif dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta kegiatan perusahaan.

- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Motivasi juga dapat memberikan kontribusi pada kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun psikologis, dengan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai dengan kinerja mereka.

- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga lebih teliti dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri manusia beberapa faktor berperan, faktor-faktor dapat ditugaskan berdasarkan faktor internal dan eksternal yang timbul dari karyawan, sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup adalah sebuah kebutuhan setiap manusia yang tinggal di bumi. Untuk melestarikan kehidupan yang orang ingin memimpin tidak peduli apakah pekerjaan itu baik atau buruk legal atau ilegal dan lain-lain. Jadi saya ingin bahwa hidup



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

termasuk kebutuhan yaitu untuk mendapatkan kompensasi yang memadai, untuk bekerja yang tetap meskipun pendapatannya tidak seperti itu kondisi kerja yang sesuai dan aman serta nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk mendapatkan sesuatu bisa untuk mendorong seseorang untuk melakukan bekerja sering mengalami ini dalam hidup kami setiap hari keinginan besar ini untuk bisa itu bisa mendorong orang untuk tetap tinggal bekerja.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena mereka ingin untuk diakui dan dihargai oleh orang lain untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, orang siap untuk menghabiskan uang Anda, menang seseorang harus bekerja keras untuk uang itu diatas segalanya. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang diperoleh harus dimainkan sendiri, mungkin bekerja anda bisa untuk meningkatkan nasib seseorang, untuk mencari nafkah demi status pengakuan sebagai orang terhormat tidak bisa jika orang yang bersangkutan terlibat malas, tidak mau bekerja dan lain-lain.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Lebih tepatnya, keinginan untuk menerima pengakuan tersebut dapat mencakup hal-hal ini, yaitu Ada penghargaan atas pencapaiannya hubungan kerja yang harmonis dan erat, manager adil dan cerdas dan perusahaan lokal dan pekerjaan dihargai dalam



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat.

- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mengambil bekerja sama dengan seseorang terkadang keinginan untuk kekuasaan dicapai dengan cara seperti itu tidak terpuji, tetapi cara dia melakukannya masih bekerja selain itu, keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam pengertian itu positif yaitu keinginan untuk menjadi presiden atau pemimpin terpilih, yakin sebelum itu memilih melihat dan saya menyaksikan sendiri bahwa pria ini benar-benar ada ingin bekerja, maka dia berhak untuk bekerja lembaga dalam suatu organisasi atau unit kerja.

- 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah semua jalan dan infrastruktur kerja di sekitar karyawan melakukan pekerjaan yang dia tahu bagaimana melakukannya mempengaruhi prestasi kerja. Para tetangga pekerjaan ini meliputi bengkel, bangunan dan peralatan membantu pekerjaan, membersihkan, penerangan, perdamaian termasuk pekerjaan orang di tempat ini. Para tetangga pekerjaan bagus dan bersih saya memiliki Cahaya yang bagus sepenuhnya, tanpa kebisingan dan gangguan, jelas memotivasi karyawan dalam



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang baik. Namun jika lingkungan kerja buruk, kotor, gelap dan basah cepat lelah dan kreativitas mudah untuk mengurangi Akibatnya Pemimpin bisnis kreatif tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja menyenangkan bagi karyawan.

- b. Kompensasi yang memadai

Keuntungan adalah sumber pendapatan utama sehingga para pekerja dapat menghidupi diri mereka sendiri secara bersama-sama keluarganya. Kompensasi yang cukup adalah motivator yang paling efektif. Bagi perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Kompensasi tidak mencukupi membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja sulit dan mencegah mereka bekerja tenang, dari sini udah jelas ukurannya kecil gaji memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja karyawan.

- c. Supervisi yang baik

Ada tugas pengawasan di tempat kerja untuk memberikan arahan, pekerjaan langsung karyawan untuk bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Karena, tempat bos sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para pekerja memenuhi kewajiban mereka. Seperti pengawasan yang cermat Anda dapat mengontrol putaran dengan pekerja ini penuh dengan pekerjaan dan fungsi manajemen, suasana kerja bergairah dan semangat. Namun, pertimbangkan untuk menjadi seorang guru yang sombong mau benar, tidak mau mendengarkan kaluh kesah karyawan, maklum



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan dapat merusak moral. Dengan demikian, peran Kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi karyawan bekerja.

d. Status dan Tanggung jawab

Untuk perusahaan besar, biasanya sudah fix sistem dan prosedur yang harus diikuti semua pegawai. Sistem dan metode kerja kita bisa menyebutnya peraturan saat ini dan untuk mengatur dan melindungi pekerja. Semua ini adalah aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Termasuk hak dan tanggung jawab karyawan, kompensasi, penawaran, transfer dan lain-lain. Oleh karena itu, biasanya peraturan protektif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Masalah ini dapat dilihat oleh banyak perusahaan besar mengelola sistem pelaksana pekerjaan membayar karyawan Anda, yang paling penting adalah semua aturan yang valid. Perusahaan harus diberitahu dengan jelas karyawan sehingga mereka tidak lagi bertanya atau merasa tidak memiliki pegangan dari dalam melakukan pekerjaan (Sutrisno E. 2017).

e. Hal-Hal yang Perlu diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja

Motivasi karyawan adalah tanggung jawab manajer untuk memiliki lebih banyak karyawan ini meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang bertanggung jawab untuk menjawab. Untuk ini, manajer harus memperhatikan hal- hal berikut ini adalah



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi untuk sukses apa adanya diharapkan yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus mampu memahami perilaku bawahannya, berarti manajer tugas umum harus bisa memperhatikan, mengamati perilaku setiap bawahan. Dengan memahami perilaku mereka membuat pekerjaan lebih mudah memberikan motivasi kerja. Di sini seorang pimpinannya harus tahu seseorang, karena tidak ada yang tahu memiliki perilaku yang sama.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistik

Seseorang Pimpinan mengetahui bahwa kapasitas para bawahan tidak sama, sehingga mereka dapat memberikan tugas hampir sama dengan kemampuan mereka. Bawahan datang dalam dorongan anggota menggunakan penalaran *logiss* bawahan dapat mengatur.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama karena kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan berbeda dari orang ke orang sama.

4. Mampu menggunakan keahlian

Seorang Pimpinan yang diinginkan bisa datang polopor dalam segala hal. Semoga juara lagi kerumitan pekerjaan, ia memiliki tips tersendiri memecahkan masalah apa masalah lain yang ditemukan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itulah mereka wajib menggunakan ilmunya, yaitu:

- a) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
 - b) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
 - c) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
 - d) Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan, dan
 - e) Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreativitas
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan secara pribadi. Manajer harus memperlakukan bawahan sebagai bawahan, tidak seperti diri mereka sendiri. Memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja sangat itu sebabnya Anda perlu tahu bagaimana memotivasi mendorong setiap karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan keinginan pengemudi.

6. Harus dapat memberi keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pimpinannya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikannya. Oleh sebab itu, dalam motivasi bawahan faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting. Bila pimpinan tidak ingin bawahannya merokok di ruang ber-AC, maka pimpinan harus mencontohkan tidak merokok di ruang AC. Dengan demikian, suatu pemberian motivasi dapat diberikan tidak melalui kata-kata tetapi dengan sikap yang baik (Sutrisno E., 2017).

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rasnawati (2018), adapun indikator-indikator motivasi yaitu, sebagai berikut:

a) Daya Pendorong

Daya pendorong merupakan naluri dimana hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

b) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh atau testimulasi dari luar diri.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa.

- d) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sebagai hak atau kewajiban ataupun kekuasaan sebagai suatu akibat dari pelaksana peranan.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017)

yaitu:

- a) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
- b) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
- c) Tinggi cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih tinggi.
- d) Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- e) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
- f) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
- g) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan sebaik



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mungkin.

- h) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.

Menurut Hasibuan (2020:142), motivasi memiliki beberapa indikator yang berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu:

- a) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan ini mencerminkan pentingnya motivasi dalam diri seseorang untuk mencapai keinginannya. Kebutuhan fisik dapat dipenuhi melalui pemberian gaji yang layak, bonus, uang lembur, serta tunjangan seperti uang makan dan transportasi.

- b) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Dalam hal ini, organisasi memiliki tanggung jawab untuk menyediakan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Fasilitas tersebut meliputi jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, serta perlengkapan keselamatan lainnya.

- c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini berkaitan dengan interaksi sosial yang dilakukan seseorang, seperti menjalin hubungan pertemanan, diterima dalam kelompok, serta memiliki hubungan kasih sayang, baik mencintai maupun dicintai.

- d) Kebutuhan akan Penghargaan Sesuai dengan Kemampuan

Indikator ini mencakup kebutuhan untuk mendapatkan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengakuan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Pengakuan dari atasan atau rekan kerja, seperti penghormatan dan apresiasi atas pencapaian, dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik penelitian yang sedang di kerjakan. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan, referensi dan perbandingan bagi penelitian terdahulu yang sedang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	interpersonal, keahlian teknis, serta dorongan motivasi yang kuat dapat secara langsung meningkatkan kesiapan	interpersonal, keahlian teknis, serta dorongan motivasi yang kuat dapat secara langsung meningkatkan kesiapan	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> , <i>hard skill</i> , dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti	Judul	Hasil
2. Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021).	Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19.	interpersonal, keahlian teknis, serta dorongan motivasi yang kuat dapat secara langsung meningkatkan kesiapan Mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut. Pertama, variabel <i>soft skill</i> memperoleh nilai TCR sebesar 60,63%, sementara <i>hard skill</i> mencapai nilai TCR sebesar 77,24%, yang menunjukkan keduanya berada dalam kategori cukup baik. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Peneliti	Judul	Hasil
3.	Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022).	Pengaruh <i>soft skill</i> dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk pada asumsi SEM dengan Smart PLS 3.2.9 sehingga model dinyatakan layak. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa: 1) <i>Soft skill</i> dan kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 2) Pengalaman magang dan kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 3) Motivasi kerja dan kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 4) <i>Soft skill</i> dan Motivasi Kerja Mahasiswa



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 5) Pengalaman magang dan motivasi kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 6) Pengaruh tidak langsung soft skills terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja, 7) Pengalaman magang dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja.
4.	Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022).	Pengaruh <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa hard skill dan efikasi diri secara parsial memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Sementara itu, <i>soft skill</i> menunjukkan pengaruh positif

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		manajemen unsrat manado.	feb	namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara simultan, <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> , dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
5.	Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2023).	Pengaruh <i>Hard Skill, Soft Skill dan Self- Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang).</i>		Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Hard Skill (X1) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) secara parsial, dengan nilai thitung 2,550 > ttabel 1,984 dengan taraf signifikansi 0,012 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Soft Skill (X2) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) secara parsial, dengan nilai thitung 4,472 > ttabel 1,984 dengan taraf



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				signifikansi $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Self Efficacy (X3) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) secara parsial, dengan nilai thitung $5,448 > ttabel 1,984$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
6	Puspa Ratih, Markoni Aswan, Janusi Waliamin (2023)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Prestasi Kerja	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Skill tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dan <i>Hard Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di pt sebakas abadi. Maka dari itu <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga menghasilkan umpan balik yang dapat saling diterima dan	



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			diberikan kepada perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan yang saling mempengaruhi satu sama lain
7	Cici Nur Indah Sari, Syafrudin Arif Marah Manunggal (2023)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah	Hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang telah dipaparkan, bahwa dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) maupun persial <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, yang dimana semakin baik <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> maka kesiapan kerja seseorang untuk bersaing didunia kerja juga semakin baik dan meningkat



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8	Riyanti Maulidiyah, Hasan Ubaidillah (2024)	Pengaruh <i>Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi pada kesiapan Keja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital.</i>	Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasilnya variabel <i>Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi</i> secara simultan berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja dari hasil yang telah diteliti. Yang dimana hasil penelitian ini memiliki tujuan untuk hasil dari variabel yang telah di teliti dalam konteks yang telah di pilih
9	J. J. R. Mamentu., O. S. Nelwan., G. M. Sendow (2023)	Pengaruh <i>Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate.</i>	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial <i>self efficacy</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate. <i>Soft skill</i> berpengaruh secara parsial <i>self esteem</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate. Secara parsial <i>self esteem</i> berpengaruh namun tidak signifikan terhadap



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

		Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0	kesiapan kerja fresh graduate dan secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan metode dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada fresh graduate
10	Ariestya Putri Pambajeng , Sumartik , Herlinda Maya Kumala Sari (2024)	Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan <i>Soft Skill</i> Terhad ap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja	Dari pembahasan dan hasil dalam penelitian ini telah memenuhi validitas yang baik sehingga model dinyatakan layak. Berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara pengalaman magang, motivasi kerja, dan <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja dan metode yang digunakan ialah metode sistematis sampling. Data dikumpulkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		melalui penggunaan kuesioner dengan skala Likert sebagai skala pengukuran. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dalam analisis data dengan alat analisis SPSS 25
--	--	--

2.8 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Era *Society 5.0* menuntut individu untuk memiliki keterampilan yang mendukung kesiapan kerja yang meliputi *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja. *Soft skill* mencakup kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kerjasama, dan manajemen emosi yang berperan penting dalam interaksi sosial di dunia kerja. *Hard skill* adalah keterampilan teknis yang spesifik sesuai bidang pekerjaan dan merupakan modal utama dalam menjalankan tugas profesional. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang membantu individu untuk mencapai tujuan kerja, menghadapi tantangan, dan beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja yang terus berubah.

Soft skill mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi, dan manajemen diri yang penting untuk beradaptasi dan bekerja dalam tim. Di era *Society 5.0*, kolaborasi manusia dengan teknologi membutuhkan soft skill yang baik agar individu mampu mengintegrasikan inovasi teknologi dengan nilai-



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai kemanusiaan. Penelitian Deswarta et al. (2023) menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Selain itu, Setiarini et al. (2022) menemukan bahwa *soft skill* memperkuat kesiapan kerja melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, dihipotesiskan bahwa *soft skill* berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

H1: Soft Skill Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hard skill adalah kemampuan teknis yang spesifik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Mahasiswa yang memiliki *hard skill* yang memadai lebih siap menghadapi tugas dan tanggung jawab di dunia kerja. Menurut Novita et al. (2023), *hard skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan teknis yang relevan dengan profesi menjadi salah satu modal utama bagi mahasiswa dalam menghadapi persaingan kerja, terutama di era *Society 5.0* yang mengintegrasikan teknologi tinggi.

H2: Hard Skill Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Motivasi kerja, sebagai dorongan internal individu untuk mencapai tujuan kerja, berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja. Motivasi yang kuat membantu mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja dengan lebih percaya diri. Penelitian Setiarini et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dihipotesiskan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan

Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Kombinasi antara *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja menciptakan sinergi yang optimal dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian Ratuela et al. (2022) menunjukkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Deswarta et al. (2023) juga menyimpulkan bahwa kombinasi keterampilan interpersonal, teknis, dan dorongan motivasi memperkuat kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Berdasarkan hal ini, dihipotesiskan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H4: Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja Secara Simultan

Berpengaruh Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

2.9 Kerangka Berfikir

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan data-data berupa bukti empiris ada atau tidaknya Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dalam Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020, dengan variabel independen yaitu *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen yaitu Kesiapan Kerja. Model penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

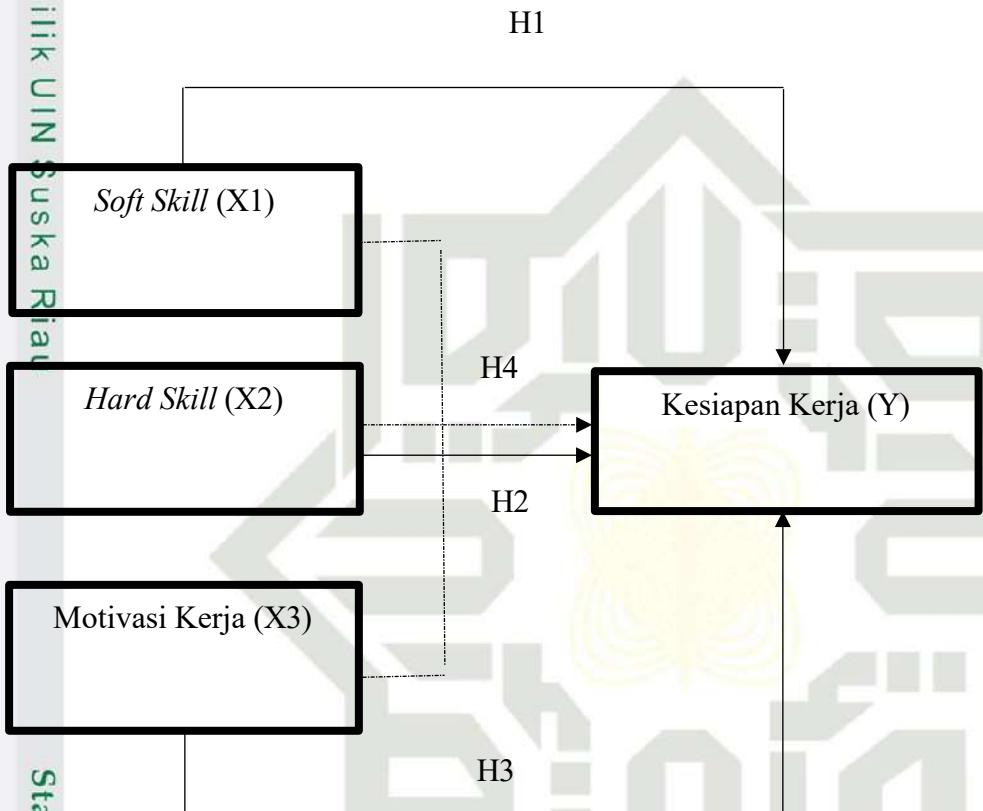
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan untuk memudahkan jalan pemikiran terhadap permasalahan yang sedang diteliti.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Sumber : Robbins (2016), Putro & Yuliadi (2022), Wagner (2006)

Keterangan:

Pengaruh Parsial : →

Pengaruh Simultan : →

Gambar 1 menunjukkan model penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam model ini terdiri dari *soft skill* (X1), *hard skill* (X2), dan motivasi kerja (X3)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kesiapan kerja(Y).

Penelitian ini menguji empat hipotesis utama, yaitu H1, bahwa *soft skill* memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja; H2, bahwa *hard skill* memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja; H3, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja; dan H4, bahwa terdapat pengaruh simultan antara *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Model ini bertujuan untuk menilai kontribusi masing-masing variabel independen, baik secara individual maupun bersama-sama dalam menentukan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Hubungan langsung antara variabel digambarkan dengan garis solid, sedangkan garis putus-putus menunjukkan pengaruh simultan atau hubungan tidak langsung antar variabel.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di UIN Suska Riau yang beralamat di JL. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW. 15 Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama rentang waktu 5 bulan, dimulai dari peneliti pengajuan proposal penelitian, pengumpulan data, dan penyusunan laporan penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa populasi merupakan kelompok besar yang terdiri dari objek atau individu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis, berdasarkan karakteristik tertentu sebelum membahasnya lebih lanjut.populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 632 mahasiswa program studi S1 Manajemen, S1 Akuntansi dan S1 Administrasi Negara yang di mana Penelitian ini memilih populasi Mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020.

2. Sampel

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, sampel berjumlah 87 orang mahasiswa dari jurusan Manajemen, Akuntansi, dan Administrasi Negara.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Teknik Sampling

Sugiyono (2022) juga menyebutkan bahwa sampel probabilitas adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yang merupakan salah satu teknik dari *non-probability sampling*. Menurut Sekaran (2017), *purposive sampling* dilakukan dengan memilih individu yang dianggap paling mampu dan memenuhi kriteria tertentu, sehingga mereka dapat memberikan informasi yang relevan dan dibutuhkan dalam penelitian.

Menurut Sekaran (2017) mengatakan bahwa salah satu cara untuk menentukan ukuran sampel yaitu, ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Penelitian jumlah sampel dari populasi dengan taraf kesalahan 5% yang dilihat dari penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%, (Sugiyono, 2020). Perhitungan sampel dapat menggunakan teknik rumus *Slovin*:

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



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

n = jumlah sampel yang akan diteliti

N = jumlah populasi peneliti

E = *error level* (tingkat kesalahan).

Catatan: umumnya digunakan 5% atau 0,05% dan 10% atau 0,1), catatan dapat dipilih oleh peneliti.

Cara perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{632}{1 + 632 \times 10\%^2}$$

$$n = \frac{632}{1 + 632}$$

$$n = \frac{632}{7,32}$$

$$n = 86,34$$

Hasil:

Jumlah sampel yang dibutuhkan adalah **sekitar 86 responden** (bisa dibulatkan ke atas menjadi **87 responden** untuk pembulatan praktis).

Hasil perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin* yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan sebanyak beberapa orang dari seluruh total populasi pada Mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data dalam penelitian terbagi menjadi dua jenis, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan data dalam bentuk kalimat, gambar, atau visual lainnya, sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Menurut Sugiyono (2014:28), kualitatif data mencakup kata-kata, kalimat, gerakan tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto. Sebaliknya, data kuantitatif berbentuk angka atau data kualitatif yang telah dikonversi menjadi angka (*scoring*).

2. Sumber Data

Penelitian ini mengenai Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dalam Menghadapi Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020, Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis sumber data, yaitu:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2022), data primer adalah sumber informasi yang langsung memberikan data kepada peneliti seperti hasil kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh dari responden yang mengisi kuesioner.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2022) juga menyatakan bahwa data sekunder adalah sumber informasi yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Data



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini diperoleh dari sumber-sumber yang dapat mendukung penelitian, seperti literatur dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data sekunder dari penelitian sebelumnya, artikel, jurnal, buku, situs internet, serta informasi lain yang relevan dengan topik penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a) Kuisisioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2022), kuesisioner (angket) adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesisioner yang dibagikan kepada Mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020.

b) Observasi

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data yang unik karena terbatas pada individu dan objek alami lainnya. Lokasi observasi dalam penelitian ini adalah di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020.

c) Dokumentasi

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti catatan-catatan dan foto



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

kegiatan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi berupa gambar sebagai tambahan dalam pengumpulan data, serta sebagai bukti yang sah untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2022:57), variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, *prediktor*, atau *antecedent*, yang dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah *Soft Skill* (X1), *Hard Skill* (X2), Motivasi Kerja (X3)

2) Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau *konsekuensi*, dan dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari perubahan yang disebabkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2022:57). Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Kesiapan Kerja (Y).

Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional variabel penelitian berarti karakteristik, sifat, atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variable independen (X) dalam penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah *Soft Skill* (X1), *Hard Skill* (X2), Motivasi Kerja (X3), dan variable dependen (Y) adalah Kesiapan Kerja.

Tabel 3.1: Matriks Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Soft Skill</i> (X1)	Keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan kerjasama dengan orang lain (Robbins, 2016).	1) Kesadaran diri 2) Manajemen diri 3) Motivasi diri 4) Empati 5) Kemampuan sosial (Molan dalam Ni Luh Eivik Meiga Cahyati, Dkk 2022)	<i>Likert</i>
<i>Hard Skill</i> (X2)	Pengetahuan teknis yang digunakan individu dalam pekerjaannya dan dapat dikembangkan seiring kemajuan teknologi (Putro & Yuliadi, 2022).	1) Mengakses Internet 2) Mengolah Kata 3) Mengakses Aplikasi 4) Mengoperasikan Teknologi dan Mengolah Data 5) Mengolah Data (Rahmad 2019)	<i>Likert</i>



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X3)	Dorongan yang berasal dari serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan (Wibowo, 2016).	1) Daya Pendorong 2) Kemauan 3) Kerelaan 4) Tanggung Jawab (Rasnawati 2018)	<i>Likert</i>
Kesiapan Kerja (Y)	kesiapan kerja adalah kesepakatan, kemampuan, dan keterampilan individu yang diperlukan untuk bekerja (Rahmatika, et.al 2021)	1) Kemampuan Beradaptasi 2) Kemampuan Menerapkan Keterampilan 3) Kemampuan Memperoleh Pengetahuan Baru 4) Kemampuan Menyelesaikan Tugas 5) Kemampuan Mengubah Gaya Kerja (Rahmat 2019)	<i>Likert</i>



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Analisis Data

Analisis data ini merupakan tahapan setelah data dari seluruh responden dan sumber lainnya terkumpul. Kemudian, data tersebut diolah menjadi informasi sehingga mudah dipahami dan dapat menemukan kesimpulannya. Teknik analisis data akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 26 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tahapan analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang telah dikumpulkan, termasuk statistik deskriptif seperti rata-rata, median, modus, dan standar deviasi untuk setiap variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang kemudian menentukan model analisis yang tepat. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedasitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Wibowo dan Wulandari (2020:71) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan pada variable *Soft Skill* (X1), *Hard Skill* (X2), Motivasi Kerja (X3), Kesiapan Kerja (Y). Pengujian normalitas data



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting dilakukan karena data yang berdistribusi normal dianggap dapat mewakilkan populasi dalam penelitian. Dalam penelitian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 26.0 for windows. Menurut Wibowo dan Wulandari (2020:72) kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z < Z_{tabel}*; atau menggunakan Nilai *Probability Sig (2 tailed)* > α ; *sig* > 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam suatu model regresi dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Adapun ketentuan dalam uji multikolinieritas sebagai berikut:

- 3) Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinieritas
- 4) Jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 5 maka terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada tingkat signifikansinya > 5% maka data terbebas dari



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Menurut Gujarati (dalam Wibowo dan Wulandari 2020:145)

analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variable*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Analisis regresi berfungsi untuk melihat besaran pengaruh dari suatu hubungan yang bersifat kausatif.

Rumus regresi linier sederhana adalah:

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

Keterangan:

X₁ = Variabel independen (*Soft Skill*)

X₂ = Variabel independen (*Hard Skill*)

X₃ = Variabel independen (Motivasi Kerja)

Y = Variabel dependen (Kesiapan Kerja)

a = bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

e = *error*

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengakukan pengecekannya. Dalam perumusannya hipotesis statistik, antara H_0 dan H_a selalu berpasangan, bila satunya ditolak, maka yang lain diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu jika H_0 ditolak maka H_a diterima. Uji Hipotesis ini berfungsi untuk memunculkan dugaan suatu kejadian tertentu kedalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis parsial atau uji T. Rumus Uji T menurut Priyatno (dalam Harwandi, 2019:40), adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sample

t = t_{hitung}

selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- 5) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan dilakukan Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan antara variabel X yaitu *Soft Skill* (X_1), *Hard Skill* (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan variabel Y yaitu Kesiapan Kerja (Y). Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016):

- 1) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2016:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kriteria pengujinya menurut Sugiyono (2017) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r^2 mendekati 0 maka pengaruhnya semakin kecil.
- 2) Jika nilai r^2 mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV**GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN****4.1 Sejarah Fakultas Ekomomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU**

Sejarah berdirinya Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tidak dapat dipisahkan dari adanya keinginan untuk memperluas bidang kajian di IAIN Sulthan Syarif Qasim melalui seminar Cendekiawan Muslim (1985). Seminar Budaya Kerja dalam Perspektif Islam (1987), dan dialog ulama serta cendekiawan se-Propinsi Riau tiga tahun berturut-turut (1996-1997 dan 1998).

Seminar melahirkan rekomendasi agar IAIN Sulthan Syarif Qasim Pekanbaru membuka program studi baru atau program studi umum. Melalui keputusan rapat senat IAIN Sulthan Syarif Qasim tanggal 9 September 1998 dilaksanakan persiapan pembukaan jurusan/program studi secara bertahap. Pada tahun akademik 2002/2003 jurusan-jurusan/ program studi umum di atas ditingkatkan menjadi fakultas yang berdiri sendiri. Kemudian berdirilah fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, dan yang terakhir berdirilah Fakultas Pertanian dan Peternakan. Sejak berdirinya Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (2003 s/d sekarang), fakultas mengalami pergantian pucuk pimpinan, yaitu pergantian dari Drs. H. M. Djamil Lunin, Ak (Alm) yang meninggal pada tahun 2007 kepada Dr. Kirmizi, MBA, Ak. Dan pada tahun 2014 Rektor UIN Suska Riau, Prof. Dr. Munzir Hitami, M.A resmi melantik Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Penerimaan mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dimulai sejak tahun akademik 1998/1999 ketika masih berbentuk Manajemen



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dan Manajemen Perusahaan pada Fakultas Syariah. Pada tahun akademik 2002/2003 jurusan Manajemen dan Manajemen Perusahaan statusnya ditingkatkan menjadi fakultas yang berdiri sendiri menjadi Fakultas Ekonomi dengan jurusan/program Studi Manajemen, Akuntansi dan Manajemen Perusahaan Diploma III. Berdasarkan peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 56 tahun 2006 tentang perubahan atas peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 8 tahun 2005 tentang organisasi dan tata kerja UIN Suska Riau, maka nama Fakultas Ekonomi berubah menjadi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Dan berdasarkan keputusan Dirjen Pendidikan Islam No. DJ. I/42/2007 tanggal 01 November tahun 2007 tentang program Studi pada PTAI untuk penambahan penyelenggaraan program studi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, yaitu: Administrasi Perpajakan (D-III) Akuntansi (D-III), Manajemen Perusahaan (D-III).

Sejalan dengan kemajuan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial menyebabkan semakin meningkat minat masyarakat untuk masuk ke fakultas ini. Hal ini terlihat dari jumlah mahasiswa yang semakin meningkat dari tahun ke tahun.

4.2 Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

4.2.1 Visi

Terwujudnya Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial sebagai Fakultas yang gemilang dan terbilang dalam mengintegrasikan dan mengembangkan ilmu keislaman, ekonomi, sosial dan teknologi secara integral di kawasan Asia pada Tahun 2025



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.2 Misi

Adapun misi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

adalah:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berbasis integrasi keilmuan untuk melahirkan lulusan yang berkualitas dan berkompetitif di bidang ilmu ekonomi dan ilmu sosial
2. Melaksanakan penelitian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni berbasis integrasi keilmuan di bidang ilmu ekonomi dan ilmu sosial.
3. Memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni di bidang ilmu ekonomi dan ilmu sosial yang integratif untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai kontribusi terhadap pembangunan peradaban manusia.
4. Menerapkan tata kelola (good governance) lembaga yang memfasilitasi integrasi keilmuan secara otonom, efektif, transparan dan akuntabel.
5. Mengembangkan sumber daya insani yang mempunyai kapabilitas, integritas, dan etos untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi berbasis integrasi khususnya di bidang ekonomi dan ilmu sosial.

4.2.3 Tujuan

Adapun tujuan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska

Riau adalah:

1. Menghasilkan lulusan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang berkualitas dan kompetitif: mempunyai iman yang kuat,



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi, etos dan akhlak mulia;

2. Mengembangkan ilmu pengetahuan inovatif berbasis riset integratif dalam bidang ilmu ekonomi dan sosial dalam beragam aspek kehidupan untuk kemaslahatan manusia;
3. Berkontribusi melalui pengetahuan integratif dan inovatif dalam mewujudkan Islam yang rahmatan lil-alamin untuk membangun masyarakat berkeadaban (civilized society);
4. Mewujudkan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang mampu menampilkan kemandirian, keterbukaan, efisiensi dan efektivitas, serta menjunjung tinggi keadilan dan kesetaraan;
5. Menjadikan sumber daya insani yang mempunyai kapabilitas, integritas. Dan etos untuk melaksanakan Tri dharma Perguruan Tinggi berbasis integrasi, keilmuan khususnya di bidang ilmu ekonomi dan ilmu sosial.

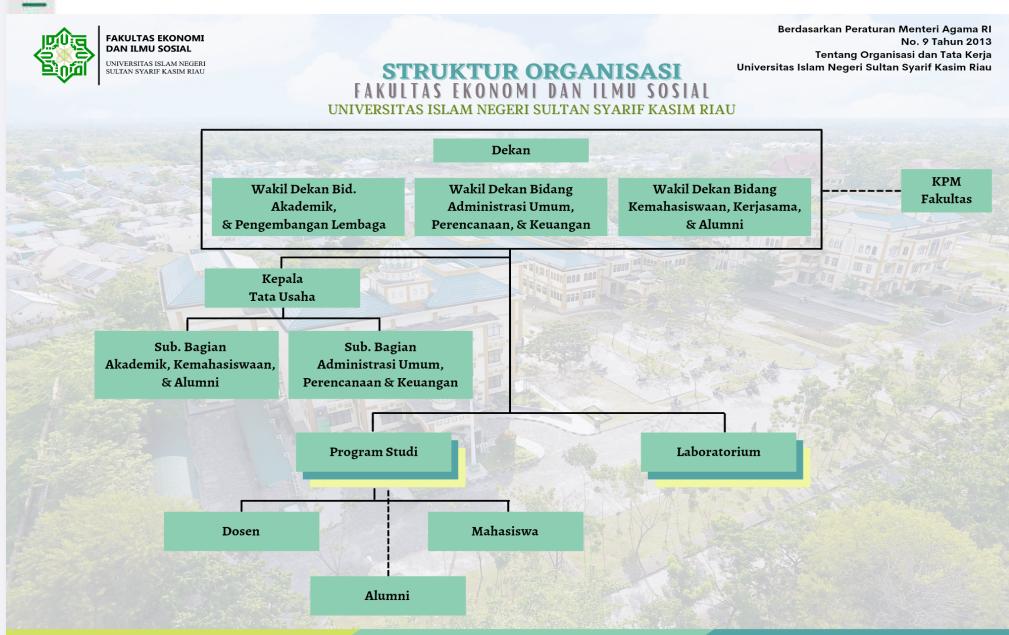
④ Hak cipta mil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial



Sumber : Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

JABATAN

NAMA

1	Dekan	Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak
2	Wakil Dekan	Dr. Nurlasera, S.E, M.,Si

BIDANG AKADEMIK & PENGEMBANGAN LEMBAGA

3	Wakil Dekan	Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si
---	-------------	----------------------------------

BIDANG ADMINISTRASI UMUM, PERENCANAAN



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4	Wakil Dekan	Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si
---	-------------	--------------------------------

KEMAHASISWAAN & KERJASAMA

5	Kabag TU	Yanti Dasmiyarni, S.Kom, MM
6	Kasubag Akademik & Kemahasiswaan	Hj. Azmar
7	Kasubag Umum & Keuangan	Bukhri, BSc, S.Ag

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

8	Ketua	Astuti Meflinda, SE, MM
9	Sekretaris	Fakhrurrozi, SE, MM

PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1

10	Ketua	Faiza Muklis, S.Sos, M.Si
11	Sekretaris	Haakaneri, SE, MSA, Ak, CA

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA S1

12	Ketua	Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si
13	Sekretaris	Mashuri, MA



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

1. *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Alumni S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dengan nilai t hitung $>t$ tabel ($2,906>1,989$) dan $sig<0,05$ ($0,005<0,05$).
2. *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja alumni S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dengan nilai t hitung $>t$ tabel ($5,137>1,989$) dan $sig<0,05$ ($0,000<0,05$).
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja alumni S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dengan nilai t hitung $>t$ tabel ($2,059>1,989$) dan $sig<0,05$ ($0,043<0,05$).
4. *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kesiapan kerja alumni S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020 dengan nilai F hitung $>F$ tabel ($68,979>2,470$) dan $sig<0,05$ ($0,000<0,05$).

6.2 Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa, diharapkan agar lebih aktif dalam mengembangkan soft



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

skill dan hard skill melalui kegiatan organisasi, pelatihan, seminar, magang, maupun kegiatan non-akademik lainnya.

- Mahasiswa juga perlu menumbuhkan motivasi kerja sejak dini dengan cara menetapkan tujuan karier yang jelas dan membangun kebiasaan belajar yang disiplin serta produktif. Yang dimana Untuk meningkatkan kesiapan kerja, mahasiswa diharapkan membangun motivasi kerja internal dengan menetapkan tujuan realistik, mengenali potensi diri, serta menjaga semangat belajar yang konsisten.
- Bagi Institusi Pendidikan, diharapkan untuk lebih mengintegrasikan pengembangan soft skill dan hard skill ke dalam kurikulum pembelajaran. Program pendampingan karier, pelatihan komunikasi, kepemimpinan, serta magang industri perlu lebih diperluas agar lulusan memiliki kesiapan kerja yang optimal menghadapi era Society 5.0
- Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti efikasi diri, pengalaman kerja, atau lingkungan sosial sebagai faktor yang dapat memengaruhi kesiapan kerja. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas populasi di luar satu fakultas atau menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023, January). Dampak soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0. In Proceeding of National Conference on Accounting & Finance (pp. 169-175).
- Abdullah Aly. 2017. "Pei ngeimbangan Pei mbeilajaran Karakteir Beirbasis Soft Skill Di Perguruan Tinggi". Jurnal UMS ISSN 1412-5722. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Cahyadi Lie, N. L., & Darmasetiawan, N. K. (2017). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Pada Mahasiswa SI Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya*. Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 6(2), 1496–1501.
- Chan, S. W., Ahmad, M. F., Zaman, I., & Ko, W. S. (2019). Employers' perception on important Employability Skills in the manufacturing industry. International Journal of Engineering & Technology, 7(2.29), 170-175.
- Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(1), 364-372.
- Diallo, A., Fonseca, L. and Holland, D. (2021) 'Preliminary evidence on combined cognitive behavioral therapy and motivational interviewing intervention efficacy to improve employment motivation for persons with intellectual disability', pp. 102– 109. doi: 10.1017/jrc.2021.8.
- Dwiyama, F. (2021). Pemasaran Pendidikan Menuju Era Revolusi Industri 5.0.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 11(1), 24-34.

Endaryanti, D., & Riawan, A. (2023). Peran Pengalaman On The Job Training Dalam Memperkuat Kesiapan Kerja Mahasiswa Diploma Tiga Perhotelan. Mabha Jurnal, 4(2), 81-92.

Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press.

Gabbay, J., Le May, A., Connell, C., & Klein, J. H. (2018). Balancing the skills: the need for an improvement pyramid. BMJ Quality & Safety, 27(1), 85–89.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivarietas Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

González-Pérez, L. I., & Ramírez-Montoya, M. S. (2022). Components of Education 4.0 in 21st century skills frameworks: systematic review. Sustainability, 14(3), 1493.

Hadiapurwa, A., Riani, P., Yulianti, M. F., & Yuningsih, E. K. (2021). Implementasi merdeka belajar untuk membekali kompetensi generasi muda dalam menghadapi era society 5.0. Al-Mudarris (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam), 4(1), 115-129.

Hardi, F. L. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka Di Sukamulya Bandung. Brainy: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis Mahasiswa, 1(1), 8–15.

Hardi, F. L. 2019. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Irawan, R., & Hendri, H. (2022). Analisis Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik. Jurnal Pendidikan Teknik Elektro, 3(1), 59-63.

Irfan, A. M., Amiruddin, A., Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri

4.0 Peserta Didik Sekolah Menegah Kejuruan Kota Makassar. *Journal of Vocational Instruction (JoVI)*, 1(1), 18-26.

Khotimah, I., & Wiyono, D. (2022). Pengaruh employability skill terhadap kesiapan kerja siswa LPP Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 4(1), 124-133.

Khairiah Khairiah, Cut Ita Zahara, Ika Amalia. (2023). Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Alumni Universitas Malikussaleh dalam Mencari Pekerjaan. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 1, No. 3.

Lyu, W., & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*, 300, 117307.

Lasinta, F. M. (2024). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta (Bachelor's thesis, FEB UIN JAKARTA).

Lucas, N. C., & Darmasetiawan, N. K. (2017). *Soft Skill dan Kompetensi Kesiapan Kerja*. Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa UBAYA, 6(2), 1496–1501.

Mariati, M. (2021, August). Tantangan pengembangan kurikulum merdeka belajar kampus merdeka di perguruan tinggi. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 749-761).

Masriyadi. 2021. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Mu'azamsyah, M., Suniyarti, S., Armansyah, A., & Yani, A. (2025). *Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja*



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.* Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(2), 352–357.
- Ni Luh Eivik Meiga Cahyanti, I. W. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Deiday Kriyamaha Ubud. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* Vol. 2, No.1
- Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang). *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(4), 281-300.
- Noviyanti, D., & Setiyani, R. (2019). Kesiapan Kerja Siswa: Studi Empiris Tentang Pengaruh Mediasi Employability Skill. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 551-567.
- Nurbaiti, N., & Putri, A. D. (2024). *Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.
- Padilla, P. P., Nurbaya, S., & Nasrullah, N. (2025). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja di Era Society 5.0 pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar*. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 456–468.
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh pemberdayaan, hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 7(2), 320–325.
- Pramudita, S. A. E., & Arbarini, M. (2024). Pogram Kartu Prakerja: Studi Penerapan Kesiapan Kerja di Kota Semarang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 12696-12704.
- Prisrilia, A. B., & Widawati, L. (2021). The Effect of Self-Efficacy on Work Readiness of New Graduates in the City of Bandung during



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

the Covid-19 Pandemic. Bandung Conference Series. Psychology Science, 1(1), 12-18.

Putri, A. D. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 14(1), 20-32.

Putri, J., & Ferianto, F. (2023). Kemajuan Peradaban Islam Di Era Society 5.0.

Wahana Karya Ilmiah Pendidikan, 7(01), 42-54.

Rahmat, A. M., Mohd Adnan, A. H., & Mohtar, N. M. (2019). Industry 4.0 skillsets and ‘career readiness’: can Malaysian university students face the future of work? Proceedings of the International Invention, Innovative & Creative (InIIC) Conference, Series, 28–37.

Rahmatika, R., Grasiaswaty, N., & Bagaskara, S. (2021). Persiapan Dunia Kerja bagi Siswa SMKN 39 Jakarta: Edukasi Penulisan CV, Psikotes, dan Wawancara. Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement, 2(2), 119-127. <https://doi.org/10.37680/amalee.v2i2.874>.

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

Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen FEB UNSRAT Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 172-183.

Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Rizki Saputra. (2022). Korelasi Antara Kompetensi Peserta Didik Dengan Kesiapan Kerja Lulusan SMKN 5 Telkom Banda Aceh. Skripsi.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendidikan Teknik Elektro. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, 10(2), 195-204.

Siburian, B., Afifah, S., Sinaga, P. T., & Marpaung, O. (2022). The Effect Of Soft Skill And Hard Skill On Work Readiness Of The 2018 STIE Jayakarta Students. International Journal of Informatics, Economics, Management and Science (IJIEMS), 1(2), 136-151.

Sijabat, S. D., Iyan, I., Azzahra, D. F., Fauzia, F., Aprillia, B., Fitria, I. A., & Sari,

D. A. (2024). Pengembangan diri mahasiswa bagi karir calon lulusan teknik kimia. Damhil Education Journal, 4(1), 1-14.

Sharma, S., & Aparicio, E. (2022). Organizational and team culture as antecedents of protection motivation among IT employees. Computers & Security, 120, 102774.

Suningsih, S., Putri, L. A., Hendrawaty, E., Komalasari, A., Sarumpaet, S., & Waziana, W. (2024). Pelatihan Pembuatan Curriculum Vitae dalam Bahasa Inggris yang Berbasis Application Tracking System. Jurnal Nusantara Mengabdi, 3(2), 85-93. Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom,

H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, 10(2), 195- 204.

Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19. SJEE (Scientific Journals of Economic Education), 5(1), 23-35.
- Sekaran, Uma., Bougie, Roger. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis (Edisi Buku2). Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, A., & Nugroho, B. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta*. Jurnal Ilmiah Edunomika, 5(2), 881–883.
- Wahyuni, 2016. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Wulandari, M.A., Arga, H.S.P., Kelana, J.B., Altaftazani, D.H., & Ruqoyyah, S. (2020). Analisis Pembelajaran “Berani” Pada Guru Sekolah Dasar di Era Covid-19. Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi, 7(2), 164–168.
- Wahyuningsih, I., & Yulianto, A. (2020). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. Economic Education Analysis Journal, 9(2), 532-551.
- Wediawati, T., Althalets, F., Sulistio, L. C., Hendiani, P., Musdalifah, R., Verdina, V., & Aransyah, M. F. (2021). Pelatihan Job Interview dan Soft Skills Guna Memasuki Dunia Kerja. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 5(4), 1713- 1723.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Jakarta: PT.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rajagrafindo Persada.

- Wahyuni, 2016. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Wulandari, M.A., Arga, H.S.P., Kelana, J.B., Altaftazani, D.H., & Ruqoyyah, S. (2020). Analisis Pembelajaran “Berani” Pada Guru Sekolah Dasar di Era Covid-19. *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi*, 7(2), 164–168.
- Yuniarto, B., & Yudha, R. P. (2021). Literasi digital sebagai penguatan pendidikan karakter menuju era society 5.0. *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 10(2).

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner

Assalamualaikum wrahmatullahi wabarakatuh

Yth. Saudari/responden

Nama saya, Mahasiswa S1 Manajemen pada Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim II, Riau, Indoneisa, yang saat ini sedang, melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Saya melakukan penelitian ini yang judul “pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dalam menghadapi era society 5.0 pada mahasiswa fakultas ekonomi dan ilmmu sosial uin suska riau”.

Terdapat ada beberapa bagian dalam survey ini, yang terdiri dari latar belakang demografis, soft skill, hard skill, motivasi kerja, dan kesiapan kerja pada mahasiswa.

Maka dari itu, saya sangat mengharapkan kesediaan saudara/i bisa membantu saya untuk mengisi kuisioner ini. Dengan keadaan yang sebenarnya demi kelancaran penelitian ini. Segala informasi dan data yang di berikan di jamin kerahasiaannya dan hanya di gunakan untuk kepentingan penelitian saja. dan saya ingin mengucapkan terima kasih banyak atas waktu saudara/i untuk mengisi kuesioner ini.

Jika Saudari/responden memiliki masalah apa pun terkait studi ini atau cara pelaksanaannya, Anda dapat menghubungi salah satu peneliti yang disebutkan di bawah ini.

Penelitian ini dilakukan oleh:

Nabilla Junir

*E-mail : nabillajuanda5@gmail.com

Pembimbing :

Martha Hasanah

*E-mail : marthahasanah19@gmail.com [Tel : +62 813-6550-2210]

Atas perhatian waktu,tempat dan ketersediaan responden, saya ucapan terimakasih banyak sebesar-besarnya.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Identitas responden

Tandailah pada tempat yang tersedia yang menggambarkan tentang diri Anda, atau isilah sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

1. Nama lengkap : _____
2. Program Studi
 - 1 Manajemen
 - 2 Akuntansi
 - 3 Administrasi Negara
3. Angkatan : _____
4. Jenis kelamin
 - 1 Laki-laki
 - 2 Perempuan
5. Umur : _____
6. Apakah Anda memiliki pekerjaan saat ini?
 - 1 Ya
 - 2 Tidak
7. Status pekerjaan
 - 1 Sektor pemerintahan
 - 2 Sektor swasta
 - 3 Wiraswasta
 - 4 Tidak bekerja
8. Rata-rata penghasilan perbulan (individual) dalam rupiah :
 - 1 Kurang dari 1 juta
 - 2 Antara 3-4 juta
 - 3 Antara 1-2 juta
 - 4 Tanggungan orangtua



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

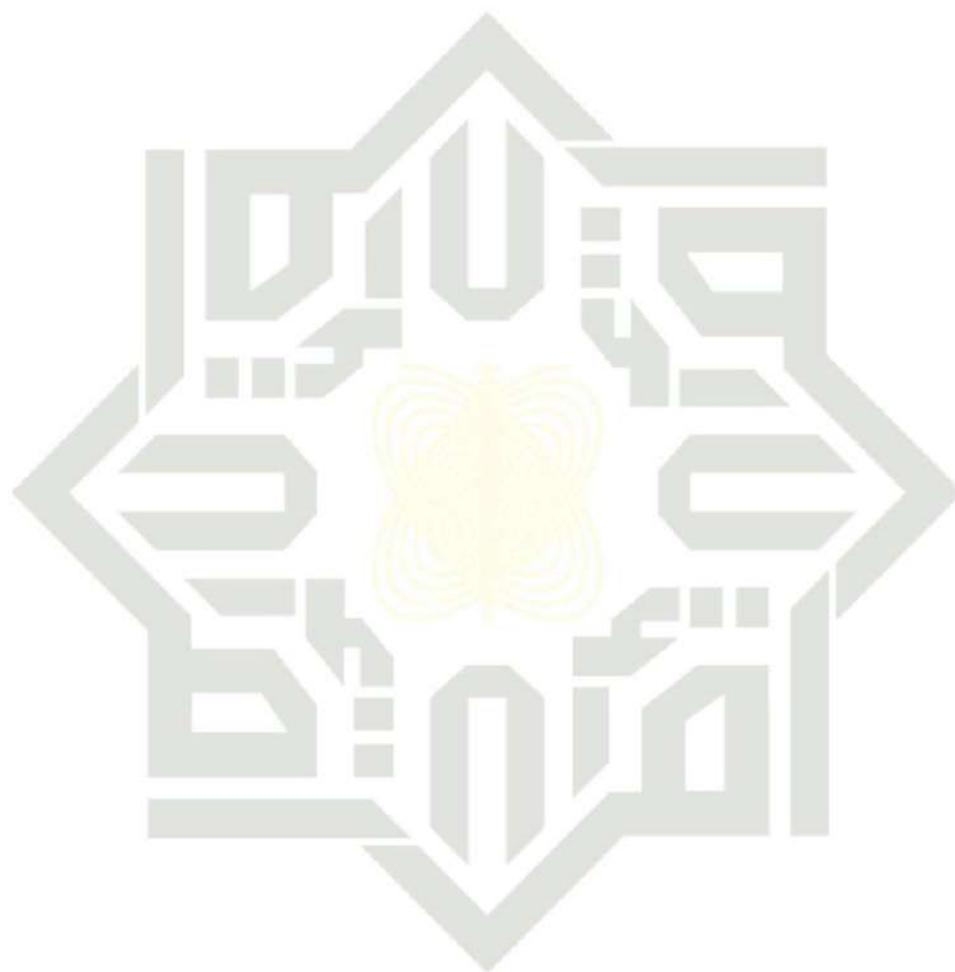
9. pendidikan terakhir

1 SMA

2 Diploma

3 S1

4 S2



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Soft Skill (X1)

1. Pilihlah salah satu jawaban dari lima jawaban yang tersedia dan berikan tanda pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda sendiri.
2. pilihlah jawaban yang tersedia dengan opsi jawaban berikut

Skala Penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Sejauh mana Anda setuju dengan pernyataan berikut		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	netral	setuju	Sangat setuju
1	Saya dapat bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.					
2	Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah.					
3	Saya bersedia diberi teguran/hukuman jika saya membuat kesalahan.					
4	Saya mampu membangun hubungan sosial yang baik dengan orang lain.					
5	Saya mampu berbicara di depan umum dan berkomunikasi dengan baik di dalam tim.					
6	Saya bersedia membantu rekan saya jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas.					



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hard Skill (X2)

1. Pilihlah salah satu jawaban dari lima jawaban yang tersedia dan berikan tanda pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda sendiri.
2. pilihlah jawaban yang tersedia dengan opsi jawaban berikut

Skala Penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Sejauh mana Anda setuju dengan pernyataan berikut		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
1	Saya mampu menggunakan internet untuk keperluan pekerjaan.					
2	Saya mampu mengolah kata dan menyusun kata menjadi sebuah kalimat yang bermakna, terstruktur sesuai dengan konteks yang telah di berikan.					
3	Saya dapat menggunakan berbagai aplikasi yang mendukung pekerjaan saya.					
4	Saya mampu mengoperasikan teknologi dan mengolah data secara efisien.					
5	Saya mampu mengelolah, mempresentasikan data dalam bentuk dokumen dan mampu menggunakan MS Word atau aplikasi serupa dengan baik.					
6	Saya mampu membuat presentasi yang menarik dan informatif.					



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi Kerja (X3)

1. Pilihlah salah satu jawaban dari lima jawaban yang tersedia dan berikan tanda pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda sendiri.
2. pilihlah jawaban yang tersedia dengan opsi jawaban berikut

Skala Penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Sejauh mana anda setuju dengan pernyataan berikut?		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
1	Saya memiliki semangat tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan.					
2	Saya termotivasi untuk terus belajar demi mencapai tujuan karier saya.					
3	Saya rela bekerja keras demi hasil terbaik.					
4	Saya merasa bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan.					
5	Dengan bekerja, saya bisa memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisik (sandang, pangan, papan).					
6	Saya merasa lebih mulia dan terpandang di mata masyarakat jika bekerja daripada menganggur.					



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesiapan Kerja (Y)

- Pilihlah salah satu jawaban dari lima jawaban yang tersedia dan berikan tanda pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda sendiri.
- pilihlah jawaban yang tersedia dengan opsi jawaban berikut

Skala Penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Sejauh mana anda setuju dengan pernyataan berikut?		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
1	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.					
2	Saya bisa menerapkan keterampilan yang saya miliki di dunia kerja.					
3	Saya selalu berusaha memperoleh pengetahuan baru terkait pekerjaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai target.					
5	Saya bersedia mengubah gaya kerja jika diperlukan untuk hasil yang lebih baik.					
6	Saya tertarik untuk mengikuti pelatihan kerja guna menambah keahlian.					

**Lampiran 2 : Tabulasi Data****Soft Skill (X1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Jumlah
1	4	4	4	4	3	4	23
2	4	5	3	2	3	2	19
3	4	2	3	4	3	5	21
4	5	4	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	3	5	28
6	5	5	5	4	5	5	29
7	5	4	5	5	4	4	27
8	4	4	5	5	4	4	26
9	4	5	5	5	5	5	29
10	5	5	5	4	4	5	28
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	4	4	5	4	5	27
13	5	5	5	5	4	5	29
14	5	4	5	4	3	4	25
15	4	4	3	4	4	3	22
16	4	4	5	4	4	5	26
17	5	4	5	5	4	4	27
18	4	4	4	5	4	5	26
19	5	4	4	5	3	4	25
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	4	5	3	5	26
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	3	2	4	21
24	4	5	5	4	4	3	25
25	5	5	4	5	4	5	28
26	4	5	4	4	4	5	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	3	4	5	5	5	27
29	5	4	4	4	4	4	25
30	5	4	5	5	4	4	27
31	4	4	3	4	5	5	25
32	4	4	4	4	5	4	25
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	4	5	5	4	5	28
35	5	5	5	5	4	5	29
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	4	5	5	4	5	28
39	5	4	5	5	4	5	28
40	5	4	5	4	4	4	26
41	5	5	5	5	3	5	28
42	5	4	5	5	4	5	28
43	5	4	5	5	4	5	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Syarif Kasim Riau	44	4	4	5	4	4	4	25
	45	5	4	5	4	5	5	28
	46	4	3	3	4	3	3	20
	47	5	5	5	5	5	5	30
	48	4	3	4	3	3	4	21
	49	4	4	4	5	3	3	23
	50	3	4	5	4	5	4	25
	51	5	4	4	3	2	4	22
	52	4	4	4	4	3	5	24
	53	5	4	4	4	5	5	27
	54	4	4	5	4	4	4	25
	55	5	4	4	5	3	3	24
	56	4	4	3	4	4	3	22
	57	2	1	2	1	2	2	10
	58	5	4	5	5	4	5	28
	59	4	4	4	4	4	4	24
	60	5	5	5	5	4	5	29
	61	5	5	5	5	5	4	29
	62	5	4	5	4	5	5	28
	63	5	4	5	4	5	4	27
	64	4	5	4	5	5	4	27
	65	4	5	5	5	4	4	27
	66	4	5	4	5	4	5	27
	67	4	5	5	4	5	4	27
	68	5	4	5	5	5	4	28
	69	5	5	5	4	5	5	29
	70	5	4	4	5	5	4	27
	71	4	5	4	4	4	5	26
	72	4	5	4	5	5	5	28
	73	5	4	4	4	4	4	25
	74	4	5	5	5	4	4	27
	75	4	4	5	5	4	5	27
	76	4	4	5	4	5	4	26
	78	4	5	5	4	4	5	27
	79	4	5	5	5	4	4	27
	80	4	5	5	4	4	5	27
	81	5	5	5	5	4	5	29
	82	5	4	5	5	5	4	28
	83	5	4	4	4	4	5	26
	84	5	4	5	4	4	4	26
	85	5	4	5	4	4	5	27
	86	5	5	5	5	5	5	30
	87	5	5	5	4	4	4	27



© |

Hard Skill (X2)							
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah
1	5	4	5	5	5	5	29
2	3	2	4	3	2	4	18
3	3	4	3	2	4	2	18
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	5	4	5	4	27
7	5	5	4	4	4	5	27
8	4	5	5	4	3	5	26
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	4	5	5	29
11	4	5	5	5	5	5	29
12	4	4	4	4	5	5	26
13	5	5	4	5	5	5	29
14	5	5	4	3	4	5	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	4	5	4	5	5	28
17	4	3	5	4	4	4	24
18	5	4	4	4	4	4	25
19	4	4	5	4	4	4	25
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	4	4	4	3	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	3	4	4	4	23
24	4	5	5	4	4	4	26
25	5	4	5	4	5	4	27
26	4	4	4	5	4	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	3	23
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	4	5	5	5	5	29
31	5	4	3	3	3	4	22
32	3	4	5	5	4	5	26
33	5	3	4	3	4	4	23
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	4	4	5	4	27
36	5	4	4	4	5	4	26
37	5	5	5	4	5	5	29
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	4	4	4	27
40	5	5	4	4	4	5	27
41	5	3	5	5	5	5	28
42	5	5	5	3	4	4	26
43	4	4	4	4	4	5	25
44	5	4	5	4	4	4	26
45	4	5	3	5	5	4	26

Masim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© UIN Syarif Kasim Riau

46	5	4	5	4	5	5	28
47	4	4	5	4	4	4	25
48	5	5	5	4	5	3	27
49	5	4	4	4	4	3	24
50	5	4	5	5	4	4	27
51	4	4	4	3	4	4	23
52	4	3	3	4	4	3	21
53	4	3	4	4	5	5	25
54	4	4	5	4	5	5	27
55	5	5	4	4	5	4	27
56	5	5	4	4	5	4	27
57	5	4	3	4	4	4	24
58	2	1	1	2	2	2	10
59	5	4	5	5	4	4	27
60	5	4	5	3	4	5	26
61	4	5	5	4	5	4	27
62	4	5	5	4	5	4	27
63	4	5	4	5	5	5	28
64	5	5	5	4	5	5	29
65	5	5	5	4	4	5	28
66	4	4	5	5	5	4	27
67	5	5	4	4	4	4	26
68	5	5	5	4	5	5	29
69	4	4	4	4	4	4	24
70	5	5	5	5	4	4	28
71	5	5	4	5	4	5	28
72	5	4	4	5	4	5	27
73	5	5	5	5	5	5	30
74	4	4	4	5	5	5	27
75	5	4	4	5	5	5	28
76	5	5	4	4	4	5	27
77	5	5	4	5	5	4	28
78	5	4	5	4	5	5	28
79	4	4	4	4	4	4	24
80	5	4	5	4	5	4	27
81	4	4	4	5	5	5	27
82	4	4	4	4	4	5	25
83	5	5	4	5	4	4	27
84	4	4	5	5	4	5	27
85	5	4	4	4	4	5	26
86	4	4	4	4	4	4	24
87	4	4	4	4	4	4	24

**Motivasi Kerja (X3)**

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Jumlah
1	4	4	5	5	5	5	28
2	4	2	3	3	2	4	18
3	3	4	3	4	3	4	21
4	4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	4	4	5	5	28
7	4	4	4	5	5	5	27
8	3	5	4	5	5	4	26
9	4	4	4	5	5	4	26
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	4	5	5	4	28
12	5	4	4	4	4	5	26
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	5	5	4	5	27
15	4	4	5	4	4	5	26
16	4	4	4	4	4	5	25
17	4	5	5	5	5	5	29
18	4	5	5	4	5	4	27
19	4	5	5	4	5	4	27
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	5	5	5	4	27
22	4	4	4	5	4	5	26
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	5	3	4	4	25
25	5	4	5	4	5	4	27
26	4	3	4	5	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	3	4	4	4	4	22
30	4	5	5	5	5	5	29
31	4	5	5	5	5	5	29
32	4	5	5	5	5	4	28
33	4	5	5	4	4	3	25
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	4	5	29
36	5	5	5	5	4	5	29
37	5	5	5	5	4	5	29
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	4	4	28
40	5	5	5	5	5	5	30
41	3	4	4	5	5	3	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	5	5	5	5	28
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	4	5	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

46	5	5	4	5	5	5	29
47	5	4	5	4	5	5	28
48	4	5	5	5	5	5	29
49	4	5	4	4	4	5	26
50	3	5	4	5	3	4	24
51	4	5	5	5	5	4	28
52	4	4	4	5	4	4	25
53	4	4	5	4	5	5	27
54	4	4	5	5	5	5	28
55	5	5	4	5	5	5	29
56	5	5	4	5	5	1	25
57	3	4	4	3	3	3	20
58	2	1	2	2	1	2	10
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	4	5	4	4	25
61	4	5	5	5	4	5	28
62	5	4	5	4	4	4	26
63	5	4	5	4	4	4	26
64	4	5	4	4	5	5	27
65	5	4	4	5	5	4	27
66	4	5	5	5	5	5	29
67	5	5	5	4	4	5	28
68	4	5	4	4	5	5	27
69	5	5	4	4	5	4	27
70	5	5	5	5	5	5	30
71	5	5	5	5	5	4	29
72	5	5	4	5	4	5	28
73	4	4	4	4	4	4	24
74	5	5	5	5	4	4	28
75	4	4	4	5	5	4	26
76	5	4	4	4	5	5	27
77	4	4	4	5	5	4	26
78	4	5	5	4	5	5	28
79	4	5	4	5	5	5	28
80	5	5	4	5	4	5	28
81	4	5	5	5	5	4	28
82	5	5	5	5	5	5	30
83	5	4	4	4	5	5	27
84	5	4	5	5	5	5	29
85	5	4	4	4	5	5	27
86	4	5	5	5	5	5	29
87	4	4	5	5	5	5	28



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesiapan Kerja (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Jumlah
1	4	4	4	5	4	5	26
2	4	3	2	4	4	3	20
3	3	4	2	4	3	2	18
4	4	5	5	5	5	5	29
5	3	5	5	5	5	5	28
6	5	4	4	5	5	5	28
7	4	4	5	5	5	5	28
8	4	5	4	4	3	5	25
9	4	5	5	5	5	5	29
10	4	4	5	5	5	5	28
11	4	5	5	5	5	5	29
12	5	4	5	5	5	5	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	4	4	5	5	4	27
15	4	4	4	4	4	5	25
16	4	4	4	4	5	5	26
17	5	5	4	5	5	5	29
18	4	4	5	4	5	4	26
19	3	4	4	4	3	5	23
20	5	5	5	5	5	5	30
21	3	4	3	4	4	4	22
22	3	5	5	5	4	5	27
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	4	4	4	4	25
25	4	5	4	5	4	5	27
26	4	3	4	4	3	4	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	5	5	5	5	29
30	5	5	5	5	4	4	28
31	5	4	4	4	4	5	26
32	4	5	5	5	4	4	27
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	5	5	4	4	5	28
35	4	5	5	4	5	5	28
36	5	4	5	4	5	5	28
37	5	5	5	5	5	5	30
38	4	4	4	5	4	5	26
39	4	5	5	5	5	4	28
40	4	4	5	5	5	5	28
41	4	4	5	4	5	4	26
42	5	5	5	4	5	5	29
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	5	5	5	5	28
45	5	5	4	3	4	5	26

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

46	4	4	5	4	5	5	27
47	3	4	4	4	5	4	24
48	5	5	5	4	3	4	26
49	4	4	5	4	4	4	25
50	4	5	5	5	5	5	29
51	3	4	4	3	4	4	22
52	4	3	4	4	4	4	23
53	4	4	5	5	5	4	27
54	5	5	4	4	4	5	27
55	4	5	5	5	5	4	28
56	5	4	5	4	4	5	27
57	4	3	5	5	5	4	26
58	2	1	2	1	2	1	9
59	4	4	5	4	5	5	27
60	4	3	4	4	3	4	22
61	5	5	4	5	4	5	28
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	5	4	4	5	5	27
64	5	5	5	4	4	4	27
65	5	5	4	4	4	5	27
66	5	5	5	4	4	5	28
67	4	5	5	4	5	4	27
68	5	5	4	5	5	5	29
69	4	5	4	5	5	4	27
70	4	4	5	4	5	5	27
71	5	5	5	4	4	4	27
72	5	4	5	5	5	4	28
73	4	5	4	5	5	4	27
74	5	4	5	5	4	4	27
75	5	5	5	4	4	5	28
76	5	5	4	4	4	5	27
77	5	5	4	4	4	5	27
78	4	5	4	5	4	4	26
79	5	4	5	4	5	4	27
80	4	4	4	5	5	4	26
81	4	5	5	5	5	5	29
82	4	4	4	4	5	5	26
83	5	4	4	4	5	5	27
84	4	5	5	4	5	5	28
85	4	4	4	5	5	5	27
86	4	4	4	4	5	5	26
87	5	4	5	5	5	5	29

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran 3 : Hasil Olah Data**1.Uji Validitas**

Variabel	Item Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Soft Skill (X1)	X1.1	0.670	0.211	Valid
	X1.2	0.692	0.211	Valid
	X1.3	0.781	0.211	Valid
	X1.4	0.771	0.211	Valid
	X1.5	0.665	0.211	Valid
	X1.6	0.722	0.211	Valid
Hard Skill (X2)	X2.1	0.692	0.211	Valid
	X2.2	0.734	0.211	Valid
	X2.3	0.738	0.211	Valid
	X2.4	0.708	0.211	Valid
	X2.5	0.758	0.211	Valid
	X2.6	0.719	0.211	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.679	0.211	Valid
	X3.2	0.789	0.211	Valid
	X3.3	0.760	0.211	Valid
	X3.4	0.715	0.211	Valid
	X3.5	0.802	0.211	Valid
	X3.6	0.632	0.211	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1	0.619	0.211	Valid
	Y.2	0.725	0.211	Valid
	Y.3	0.767	0.211	Valid
	Y.4	0.716	0.211	Valid
	Y.5	0.706	0.211	Valid
	Y.6	0.780	0.211	Valid

2.Uji Reabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's

Alpha

N of Items

.809

USKA RIAU

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

N of Items

.819

6



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.822	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.814	6

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57344416
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.081
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

4. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
	(Constant)	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Soft Skill (X1)	.335	2.988
	Hard Skill (X2)	.460	2.174
	Motivasi Kerja (X3)	.383	2.611

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.220	1.074		2.999	.004
	Soft Skill (X1)	.071	.062	.209	1.138	.258
	Hard Skill (X2)	-.068	.054	-.200	-1.277	.205
	Motivasi Kerja (X3)	-.078	.059	-.227	-1.324	.189

a. Dependent Variable: AbsRES

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.205	1.717		1.284	.203
	Soft Skill (X1)	.290	.100	.295	2.906	.005
	Hard Skill (X2)	.440	.086	.445	5.137	.000
	Motivasi Kerja (X3)	.194	.094	.195	2.059	.043

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

7. Hasil Uji Persial

No	Variabel	T Hitung	T Tabel	Signifikansi	Keterangan
1	Soft Skill (X1)	2.906	1.989	0.005	H0 ditolak
2	Hard Skill (X2)	5.137	1.989	0.000	H0 ditolak
3	Motivasi Kerja (X3)	2.059	1.989	0.043	H0 ditolak

*Variabel Terikat: Kesiapan Kerja (Y)

8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	530.835	3	176.945		
1	Residual	212.912	83	2.565		
	Total	743.747	86			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Hard Skill (X2), Soft Skill (X1)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9 Hasil Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.703	1.60163
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Hard Skill (X2), Soft Skill (X1)				
b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)				

10.Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.029	1.00155
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Hard Skill (X2), Soft Skill (X1)				



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

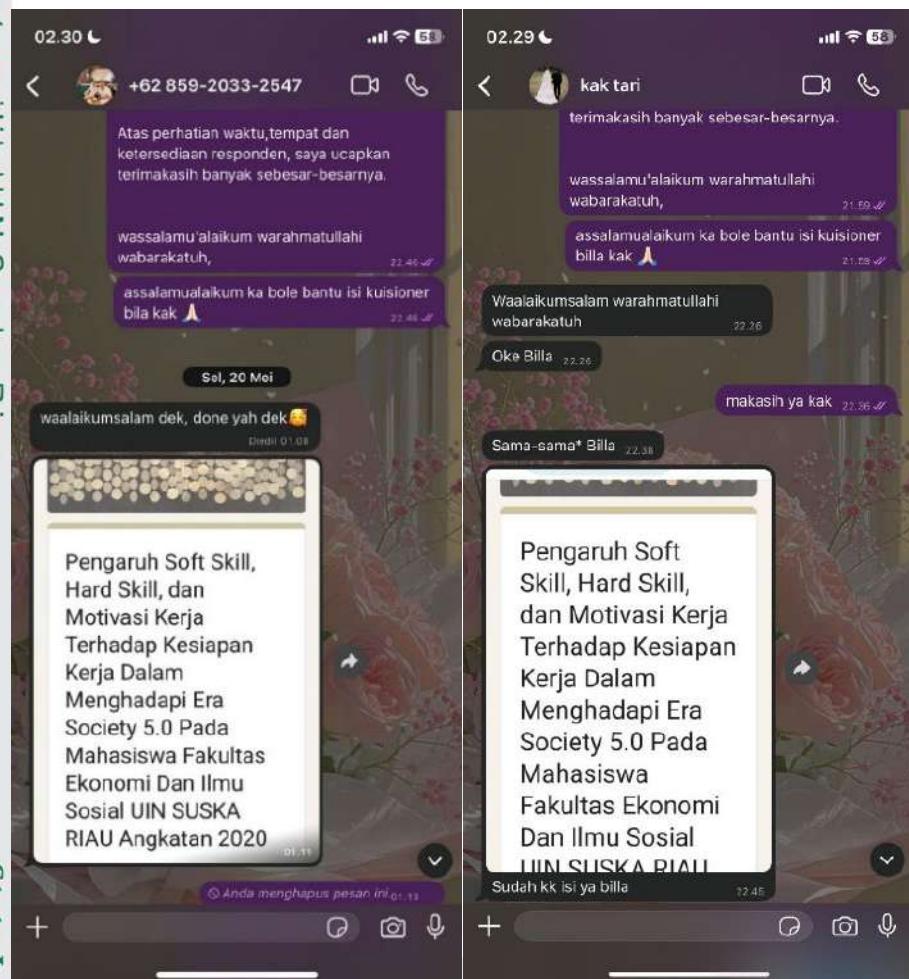
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran 4 :

Bukti penyebaran kuisioner menggunakan google form ke angkatan 2020





UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 :

Bukti Riset (Permintaan Data Mahasiswa Angkatan 2020 ke Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU)

