

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP  
KESIAPAN KERJA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI  
(Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin  
Zuhri Purwokerto)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof.K.H.Saifuddin  
Zuhri Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**KHOLIDATUN FIKRIA**

**NIM. 2017202195**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kholidatun Fikria  
NIM : 2017202195  
Jenjang : S1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *soft skills* dan *self efficacy* terhadap kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 25 Juni 2024

Saya yang menyatakan,



Kholidatun Fikria

NIM. 2017202195



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id


**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH SOFT SKILL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KESIAPAN  
KERJA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS MAHASISWA  
PERBANKAN SYARIAH ANGKATAN 2020 FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO)**

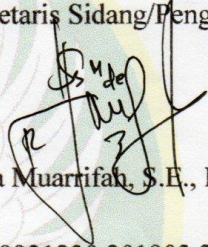
Yang disusun oleh Saudara **Kholidatun Fikria NIM 2017202195** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin, 08 Juli 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

  
Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E.,  
M.Si.

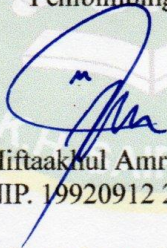
NIP. 19790323 201101 1 007

Sekretaris Sidang/Penguji

  
Safrina Muartifah, S.E., M.Si.

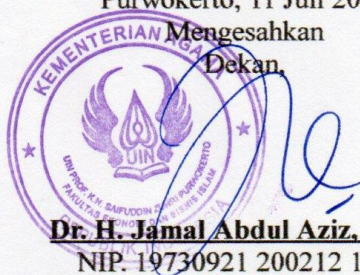
NIP. 19921230 201903 2 026

Pembimbing/Penguji

  
Miftaakhlul Amri, S.Sy., M.H.  
NIP. 19920912 202012 1 012

Purwokerto, 11 Juli 2024

Mengesahkan  
Dekan,



**Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.**  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

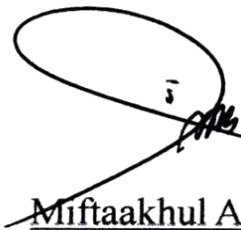
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Kholidatun Fikria NIM 2017202195 yang berjudul :

**Pengaruh *Soft skills* dan *Self efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Purwokerto, 12 Juni 2024  
Pembimbing,



Miftaakhul Amri, S.Sy., M.H.  
NIP. 19920912 202012 1 012

**Pengaruh *soft skills* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah dengan motivasi kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)**

Oleh: Kholidatun Fikria

NIM. 2017202195

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

**ABSTRAK**

Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan di Indonesia cenderung meningkat hampir setiap tahunnya. Jumlah lulusan sarjana yang mengalami pengangguran disebabkan oleh kekurangan dalam keahlian kompetensi serta kurangnya persiapan dalam keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja baik itu faktor internal maupun eksternal, termasuk motivasi kerja, *self efficacy*, dan *soft skills*. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan teknik penarikan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Populasi dari penelitian ini yaitu mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN. Prof. K.H. Saifuddin Purwokerto Angkatan 2020 dengan total sampel yang diperoleh sebanyak 165 responden. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) memakai software SmartPLS versi 3.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Soft Skill dan Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah. Sementara itu untuk efek moderasi berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya tidak hanya menggunakan variabel *soft skill*, *self efficacy* dan motivasi tetapi, menambahkan variabel lain seperti contohnya *hard skill*.

**Kata Kunci : *Soft Skill, Self Efficacy, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja***

**The influence of soft skills and self efficacy on work readiness in Islamic financial institutions with work motivation as a Moderating Variable  
(Case Study of Sharia Banking Students Class of 2020 Faculty of Economics and Islamic Business UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)**

Oleh: Kholidatun Fikria

NIM. 2017202195

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

**ABSTRAK**

The open unemployment rate based on education level in Indonesia tends to increase almost every year. The number of undergraduate graduates who experience unemployment is caused by a lack of competency expertise and a lack of preparation in the skills needed to enter the workforce. There are several factors that influence students' readiness to enter the world of work, both internal and external factors, including work motivation, self efficacy, and soft skills. The purpose of this study was to determine the effect of soft skills and self efficacy on work readiness in Islamic financial institutions with work motivation as a moderating variable.

This study uses a quantitative approach with a Nonprobability Sampling method with a research sample withdrawal technique using Purposive Sampling. The population of this study are undergraduate students of Islamic Banking, Faculty of Economics and Islamic Business UIN. Prof. K.H. Saifuddin Purwokerto class of 2020 with a total sample obtained of 165 respondents. Hypothesis testing in this study using Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) using SmartPLS software version 3.

The results of the research that has been done, it is known that Soft Skills and Self Efficacy have a significant effect on work readiness in Islamic financial institutions. Meanwhile, for the moderating effect based on the test results, it is known that work motivation is able to moderate the influence of soft skills and self efficacy on work readiness in Islamic financial institutions. It is hoped that further research will not only use soft skills, self efficacy and motivation variables but also add other variables such as hard skill.

**Keywords: Soft Skills, Self Efficacy, Work Motivation, Job Readiness**

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	h	<u>h</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	ss
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	<u>s</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>d</u>	de (dengan garis dibawah)
ط	ṭa	<u>t</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	<u>z</u>	zet (dengan garis di bawah)

			bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	g	ef
ق	qaf	f	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ba'	y	ye

**B. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap**

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

**C. Ta' marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h**

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jiszyah
------	---------	--------	------	---------	---------

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

1. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	karamah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زكاة الفطر	ditulis	zakat_al-fitr
------------	---------	---------------



#### D. Vokal pendek

اَ	Fathah	ditulis	a
اِ	Kasrah	ditulis	i
اُ	Dammah	ditulis	u

#### E. Vokal Panjang

1.	<b>Fathah + alif</b>	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	<b>Fathah + ya' mati</b>	ditulis	a
	تانس	ditulis	tansa
3.	<b>Kasrah + ya' mati</b>	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	<b>Dammah + wawu mati</b>	ditulis	u
	فروض	ditulis	furûd

#### F. Vokal Rangkap

1.	<b>Fathah + ya' mati</b>	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2.	<b>Fathah + wawu mati</b>	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

#### G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisah apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

#### H. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf *qomariyyah*

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

2. Bila diikuti huruf *syamsiyah* diikuti dengan menggunakan harus *syamsiyah* yang mengikutinya, serta menggunakan huruf *l* (el)-nya.

السماء	ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

### I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئ الفروض	ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------



## MOTTO

“ Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar “

(Qs. Ar-Rum : 60)



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah, puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan hidayah-Nya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *soft skills* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)”. Shalawat serta salam tidak lupa kita panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju dunia yang terang benderang ini.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan para pihak yang telah banyak memberikan doa, motivasi, dorongan, bimbingan dan semangat kepada saya yang tidak henti, untuk saya ucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak., selaku Ketua Koordinator Prodi Perbankan Syariah UIN Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Miftaakhul Amri, S.Sy., M.H., selaku dosen pembimbing, terimakasih telah meluangkan waktu, tenaga dan memberikan arahan demi terselesaikannya skripsi ini. Semoga bapak selalu dilimpahkan kesehatan
6. Segenap dosen dan staff administrasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

7. Kedua orang tua saya (Bapak Tobi'in & Ibu Rukhanah) orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semua doa dan dukungan bapak dan ibu saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi untuk ada disetiap perjalanan dan pencapain hidup saya. *I love you more*
8. Sepupu yang sudah saya anggap seperti kakak sendiri Resti Hidayati, terimakasih atas segala dukungan, semangat, motivasi dan kasih sayang yang telah engkau berikan. Semoga keberkahan dan kesehatan senantiasa melimpahi dirimu.
9. Seluruh keluarga yang selalu memberikan motivasi dan doanya untuk saya.
10. Sahabat-sahabat baikku, Danisa Ayu Az-zahra, Khaura Maulida Syiami, Alfi Ikfina Fitriani, Nasywa Septia Dini Zahra. Terima kasih telah menjadi teman, sahabat dan saudara yang menyediakan pundak untuk menangis dan memberi bantuan saat membutuhkannya. Terimakasih sudah menjadi teman yang sangat amat baik, bahkan tidak bisa menjelaskan betapa bersyukurya mengenal kalian. *Love you guys*
11. Teman seperjuangan, Ismi Faddilah, Santi Ningsih, Ida Laeli Oktavia, Beta Febriyanti Pitaloka Putri, Sherlita Afrioni. Terimakasih sudah menemani selama masa perkuliahan, terimakasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini. Semoga sama-sama dilancarkan samapi akhir perjuangan. *See u on top guys!*
12. Fitria Shafa Audina dan Deni Iftikhar Ibnu Eldar. Terimakasih atas hiburan, semangat, bantuannya. Walaupun kita kenal diakhir akhir masa perkuliahan tapi kalian *best* banget guys.
13. Sasana Sulistya, tidak tau saya menyebutnya sebagai teman, sahabat atau saudara. Yang terpenting saya ucapkan terimakasih telah menjadi tempat untuk mengutarakan keluh & kesahku, memberikan doa, bantuan dan dukungan selama ini. Sehat selalu ya!
14. Segenap Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah D 2020.

15. semua pihak yang sudah memberikan motivasi, dukungan, bantuan baik secara moril maupun material, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
16. Terakhir, untuk diri sendiri, terimakasih sudah mampu dan mau bertahan hingga detik ini melewati berbagai macam rintangan namun memilih tegak dan kuat. Terimakasih Lida, kamu hebat!

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Purwokerto, 25 Juni 2024

Kholidatun Fikria  
NIM. 2017202195

## DAFTAR ISI

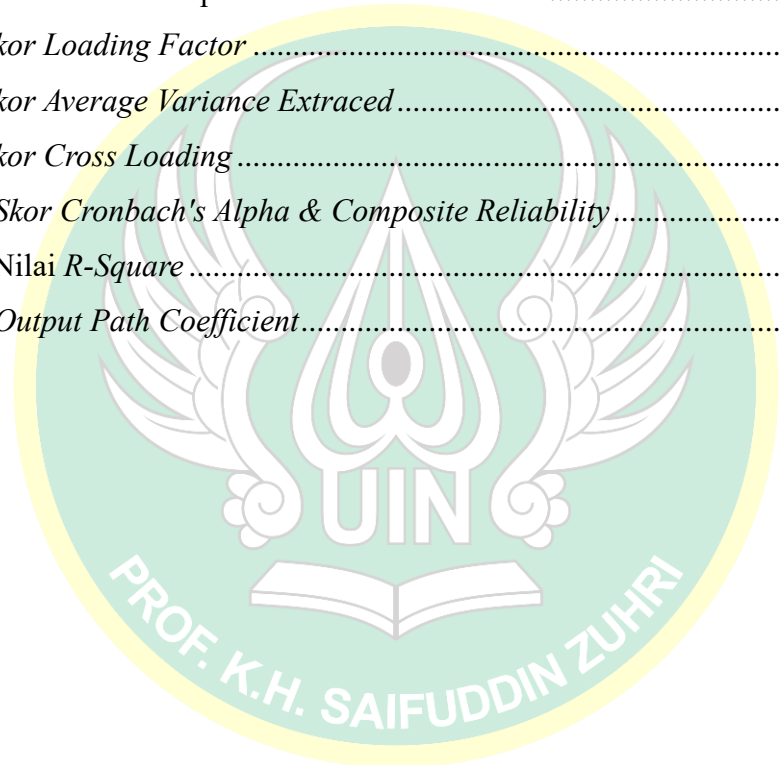
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teori.....	12
1. Kesiapan Kerja.....	12
2. <i>Soft Skill</i> .....	19
3. <i>Self Efficacy</i> .....	23
4. Teori Motivasi .....	26
B. Landasan Teologis.....	31
1. <i>Soft Skill</i> .....	31
2. <i>Self Efficacy</i> .....	32
3. Motivasi Kerja.....	33
4. Kesiapan kerja.....	34
C. Kajian Pustaka.....	36
D. Kerangka Penelitian .....	41

E. Hipotesis.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	48
F. Sumber Data.....	49
G. Teknik Analisis Data .....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.....	52
2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.....	53
3. Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.....	53
4. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.....	54
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
C. Hasil Analisis Data.....	56
D. Pembahasan.....	64
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>102</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 2. Indikator Penelitian .....	47
Tabel 3. <i>Skala Likert</i> .....	48
Tabel 4. Struktur organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto .....	54
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas .....	56
Tabel 7. <i>Skor Loading Factor</i> .....	58
Tabel 8. <i>Skor Average Variance Extraced</i> .....	59
Tabel 9. <i>Skor Cross Loading</i> .....	59
Tabel 10. <i>Skor Cronbach's Alpha &amp; Composite Reliability</i> .....	60
Tabel 11. Nilai <i>R-Square</i> .....	61
Tabel 12. <i>Output Path Coefficient</i> .....	62



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi .....	1
Gambar 2. Kerangka Penelitian .....	41
Gambar 3. <i>Output PLS Algorithm</i> .....	57
Gambar 4. <i>Output Bootstrapping</i> .....	62



# BAB I

## PENDAHULUAN

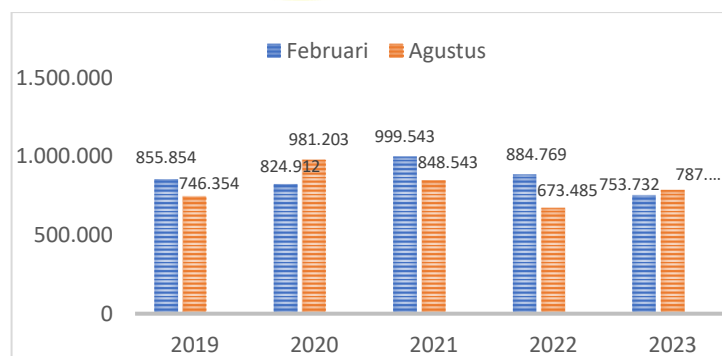
### A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terus berkembang pada saat ini menjadikan munculnya tantangan bagi pertumbuhan ekonomi semakin besar. Perkembangan ini tidak hanya memengaruhi daya saing dan kualitas tenaga kerja, tetapi juga menempatkan tekanan pada perusahaan, lembaga pemerintahan, atau organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu sumber daya penting yang dibutuhkan setiap perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), yang juga berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengetahui seberapa baik kinerja perusahaan secara finansial (Setiarini et al., 2022).

Akan tetapi, krisis produktivitas manusia masih terjadi hingga kini. Misalnya, di tengah gejolak ekonomi Indonesia, tantangan-tantangan seperti tingginya angkatan kerja, standar kualitas pencari kerja yang merosot, dan keterbatasan akses pekerjaan akibat minimnya lowongan tersedia. Fenomena ini tidak hanya merugikan, namun juga menambah angka pada tingkat pengangguran yang terus meningkat di Indonesia (Yoda & Wardani, 2012).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi di Indonesia dari tahun 2019-2022 adalah

**Gambar 1. Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi**



Sumber: *bps.go.id* yang telah diolah

Pada bulan Februari 2019 pengangguran terbuka universitas mencapai 855.854 jiwa dan bulan Agustus 2019 sebesar 746.354 jiwa. Pada Februari 2020 kembali mengalami peningkatan yaitu mencapai 824.912 jiwa dan bulan Agustus 2020 meningkat menjadi 981.203 jiwa. Kemudian pada Februari 2021 meningkat menjadi 999.543 jiwa, lalu pada Agustus 2021 mengalami penurunan menjadi 848.543 jiwa. Kemudian pada Februari 2022 kembali mengalami peningkatan yaitu menjadi 884.769 jiwa, lalu pada Agustus 2022 mengalami penurunan menjadi 673.485 jiwa. Pada Februari 2023 meningkat yaitu menjadi 753.732 jiwa, lalu pada Agustus 2023 kembali meningkat yaitu menjadi 787.973 jiwa.

Dari Gambar 1, terlihat bahwa tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan di Indonesia cenderung meningkat hampir setiap tahunnya. Jumlah lulusan sarjana yang mengalami pengangguran disebabkan oleh kekurangan dalam keahlian kompetensi serta kurangnya persiapan dalam keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja diperlukan untuk memasuki dunia kerja dengan tujuan mengurangi tingkat pengangguran. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan akan kesiapan yang meliputi aspek-aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang diperlukan dalam konteks kerja. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan lulusan baru untuk berhasil berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi di tempat kerja mereka secara kolektif disebut sebagai kesiapan kerja (Alim et al., 2016)

Namun, komponen kesiapan kerja juga menyoroti ciri-ciri pribadi seseorang, seperti sikap terhadap pekerjaan mereka dan pertahanan diri yang penting untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan. Kesiapan kerja harus diarahkan secara terencana dan sistematis untuk menciptakan kinerja yang optimal dan kerjasama yang efektif di lingkungan kerja. Secara umum, ada dua faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, yaitu faktor internal, seperti kecerdasan, bakat, minat, tujuan, dan keterampilan individu, serta faktor eksternal, yang melibatkan lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya (Indah Sari & Marah Manunggal, 2023).

Kesiapan kerja adalah kemampuan untuk melakukan kegiatan atau perilaku tertentu dalam konteks pekerjaan oleh individu yang telah mencapai keseimbangan antara perkembangan fisik, kematangan mental, dan pengalaman belajarnya. Secara sederhana, kesiapan kerja mencerminkan kedewasaan fisik, kedewasaan mental, dan pengalaman belajar yang membuat seseorang cocok untuk mengemban tugas dalam pekerjaan yang mereka pilih (Muspawi & Lestari, 2020).

Ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja mencakup: 1). memahami dan mengetahui job desk 2). Menyadari persyaratan untuk bekerja berdasarkan aspek pengetahuan konseptual, prosedural, faktual, dan pengetahuan yang terkait 3). Memahami perilaku yang sesuai untuk seorang tenaga kerja yang terampil 4). Termotivasi, tertarik, dan memiliki pandangan yang baik terhadap aturan yang mengatur tempat kerja mereka 5). Bersikap optimis dan mengakui risiko adalah bagian dari pekerjaan dan lingkungan mereka 6). Mampu memahami dan menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja (Muspawi & Lestari, 2020).

Dalam Islam, konsep kerja bukan sekadar rutinitas, tetapi sebuah prinsip fundamental yang memandu kemajuan dan transformasi dalam segala aspek kehidupan. Ini bukan hanya tentang mencari nafkah, tetapi juga tentang membawa dampak positif pada diri sendiri, masyarakat, dan negara. Oleh karena itu, sebagai calon tenaga kerja, kesiapan kerja yang matang bukan hanya menjadi kunci untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk mendapatkan Ridhonya.

Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

*“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”*

Dalam ayat di atas, Allah menegaskan pentingnya bagi manusia untuk mencari rezeki dengan cara yang diridhoi-Nya. Artinya, mencari pekerjaan yang sejalan dengan kehendak-Nya adalah bagian dari perintah-Nya. Dengan

membawa bekal kesiapan kerja yang luar biasa, manusia dapat membuka pintu rezeki yang diinginkan dan menjauhkan diri dari pengangguran (Salsabilah, 2023).

Jadi, kesiapan kerja yaitu Seseorang yang memiliki kematangan fisik, mental, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan profesi tertentu. Ini tercermin melalui pemahaman yang baik akan tugas yang diemban, pengetahuan yang relevan, perilaku yang sesuai, serta sikap positif terhadap pekerjaan. Selain itu, kesiapan kerja juga mencakup kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul (Muspawi & Lestari, 2020).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja baik itu faktor internal maupun eksternal, termasuk motivasi kerja, *self-efficacy*, dan *soft skill*. *Soft skill* bukan hanya pengetahuan formal atau keterampilan teknis saja. Tetapi ada kemampuan, keterampilan, dan sifat yang berkaitan dengan perilaku dan kepribadian seseorang. *Soft skill* merupakan pengetahuan yang terinternalisasi dan bersifat sangat personal. Bagi calon tenaga kerja, terdapat beberapa aspek *soft skill* yang penting untuk diperhatikan, termasuk kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kewirausahaan, etika, moralitas, dan kepemimpinan (Setiarini et al., 2022).

Semakin unggul kemampuan *soft skill* individu, maka tingkat kesiapannya dalam dunia kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kemampuan *soft skill* rendah, kesiapan kerja juga akan cenderung rendah. Karena itu, perlu memperhatikan dan mengembangkan kemampuan soft skill agar kesiapan kerja dapat ditingkatkan (Setiarini et al., 2022).

Faktor selanjutnya yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* juga dikenal sebagai keyakinan diri, memiliki dampak yang signifikan pada kemampuan individu dalam mengambil keputusan terkait karier mereka setelah menyelesaikan studi di perguruan tinggi. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek dari pemahaman diri atau pengetahuan tentang diri sendiri yang memiliki pengaruh besar dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Ini juga memainkan peran kunci dalam proses pengambilan keputusan dan menentukan tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Bandura (1997), *self efficacy* dapat

dijelaskan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan, mengatur, dan melaksanakan tugas atau perilaku tertentu untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Bandura mengemukakan bahwa *self efficacy* dapat dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu: 1).Pengalaman pribadi atau penguasaan pengalaman 2).Pengamatan dan pemahaman dari pengalaman orang lain (perumpamaan) 3).Pengaruh sosial dan persuasi dari orang lain 4).Reaksi emosional dan tingkat motivasi individu. Dengan demikian, *self efficacy* adalah faktor penting yang memengaruhi kemampuan individu dalam mengambil keputusan karier setelah menyelesaikan studi mereka, dan hal ini berkaitan dengan keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tertentu (Mamentu et al., 2023).

Selain itu, motivasi kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Motivasi kerja adalah dorongan yang memicu keinginan individu untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Memberikan motivasi memiliki peran sentral dalam perusahaan, karena motivasi merupakan faktor yang memicu, mengarahkan, dan mendukung perilaku individu agar bekerja dengan dedikasi maksimal. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan secara mandiri mendorong diri mereka sendiri untuk bekerja lebih keras, terinspirasi, dan selalu bertenaga dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi juga mampu memacu dan membimbing karyawan dalam pencapaian tujuan, mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Faslah & Savitri, 2017).

Program studi Perbankan Syariah adalah salah satu program studi yang ada di fakultas ekonomi dan bisnis islam, Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Supaya mahasiswa berkompeten di pasar kerja global, seharusnya kampus memberikan mahasiswa bekal keterampilan baik dalam *hard skill* (kemampuan akademis) maupun *soft skill* (kemampuan pengelolaan diri dan interaksi sosial). seperti, mahasiswa diberikan mata kuliah yang mencakup

aspek teoritis dan praktis sesuai dengan bidang studi mereka, melalui tugas individu atau kelompok yang bertujuan untuk membangun sikap kerja sama, integritas, disiplin, dan tanggung jawab sehingga diharapkan mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan *soft skill* nya. Melalui presentasi hasil diskusi kelompok, mereka juga melatih keterampilan berkomunikasi, dan pendekatan pembelajaran lebih menekankan partisipasi aktif mahasiswa dalam berdiskusi serta menjunjung tinggi disiplin dalam kehadiran dalam perkuliahan (Yuni et al., 2024)

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa mahasiswa perbankan syariah Angkatan 2020, terdapat kekurangan dalam kesiapan kerja mereka. Beberapa di antara mereka menyatakan kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi, padahal itu merupakan syarat penting dalam dunia kerja, baik di lembaga keuangan syariah maupun non-syariah. Selain itu, sebagian besar mahasiswa juga mengakui kekurangan dalam sikap kritis dalam menangani masalah, serta kurangnya keterampilan dan pengalaman, meskipun sudah diberikan kesempatan untuk mempersiapkan diri selama perkuliahan. Kendala yang dihadapi sebagian besar mahasiswa tersebut bisa diatasi melalui pelatihan *soft skill* dan peningkatan motivasi untuk mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja. Namun, disayangkan bahwa sebagian besar mahasiswa belum memberikan perhatian yang cukup terhadap hal tersebut.

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Deswarta, Desy Mardianty dan Bowo, 2023 mengenai “ Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Soft Skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Murtaziqotul Khoiroh dan Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti tentang “ Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan *Soft Skill*, dan Informasi Dunia Kerja terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Swadaya Temanggung” juga



menunjukkan bahwa motivasi kerja dan penguasaan *soft skill* memiliki dampak pada tingkat kesiapan kerja siswa. Penelitian lainnya yang dijalankan oleh Joan J. R. Mamentu, Olivia S. Nelwan dan Greis M. Sendow, 2023 mengenai “Pengaruh *self efficacy*, *soft skill*, *self esteem*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja fresh graduate di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samratulangi Manado di era industri 4.0” menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, *Soft Skill*, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate di era Revolusi Industri 4.0. penelitian yang dilakukan Cici Nur Indah Sari dan Syafrudin Arif Marah Manungga. Tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah”. Hasil dari penelitian adalah *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, serta *soft Skill* dan *Hard Skill* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kesiapan Kerja. penelitian yang dilakukan Deswarta, Desy Mardianty dan Bowo. Tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan *Motivasi Kerja* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19”. Hasil dari penelitian ini adalah *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dimasa Endemi Covid 19, *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dimasa Endemi Covid 19. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dimasa Endemi Covid 19, *Soft skill*, *hard skill* dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dimasa Endemi Covid 19 secara simultan. penelitian yang dilakukan, Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, dan Henry Casandra Gultom. Tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh *soft skill* dan *pengalaman magang kerja* terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening”. Hasil

penelitian ini adalah *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Pengalaman Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, *Soft skill* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, *Soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja, dan Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja. penelitian yang dilakukan, Murtaziqotul Khoiroh dan Sucihatningsih Dian Wisika Prajanti. Tahun 2018 yang berjudul “*Pengaruh motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan soft skill, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK*”. Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan *soft skill*, dan informasi dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun pelajaran 2017/2018, baik secara parsial maupun simultan. penelitian yang dilakukan, Nindi Awil Daini Efendi. Tahun 2021 yang berjudul “*Pengaruh Soft Skills dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah*”. Hasil penelitian ini adalah *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah UIN Sumatera Utara dan, secara simultan dan signifikan antara *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah UIN Sumatera Utara. penelitian yang dilakukan, Ema Budiarti, Hasan Ubaidillah dan Vera Firdaus. Tahun 2024 yang berjudul “*Pengaruh literasi digital, self efficacy dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja*”. Hasil penelitian ini adalah Variabel literasi digital

secara parsial hasilnya berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, Variabel efikasi diri secara parsial hasilnya berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, Variabel motivasi memasuki dunia kerja secara parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dan Variabel literasi digital, efikasi diri dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja hasilnya dapat diterima secara simultan berpengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh *soft skills* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)”**

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah *soft skills* berpengaruh terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah?
3. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah?
4. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitaian
  - a. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah
  - b. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah
  - c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja sebagai variabel moderasi dapat mempengaruhi *soft skills* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah

- d. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja sebagai variabel moderasi dapat mempengaruhi *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.:

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan Menjadi tambahan referensi yang berharga bagi peneliti berikutnya yang ingin mengeksplorasi topik serupa dengan judul penelitian yang mendekati.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi penulis

Penelitian ini memanfaatkan apa yang telah mereka pelajari di perkuliahan dan menawarkan perspektif baru tentang bagaimana persiapan mahasiswa untuk bekerja di bank syariah dipengaruhi oleh dorongan kerja, efikasi diri, dan soft skill mereka.

#### 2) Bagi akademisi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempersiapkan landasan bagi penelitian di masa depan mengenai bagaimana motivasi kerja, efikasi diri, dan soft skill mempengaruhi persiapan mahasiswa untuk bekerja di bank syariah.

## D. Sistematika Penulisan

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memudahkan pemahaman terhadap isi skripsi. Oleh karena itu, dalam struktur penulisannya, peneliti membaginya menjadi lima bab, yang meliputi :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, apa tujuan penelitian, manfaat, serta tata cara penyusunan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini mencakup dasar-dasar teori dari penelitian ini serta beberapa sumber pengantar yang memberikan pemahaman dasar kepada para pembaca mengenai penelitian ini.

**BAB III : Metode Penelitian**

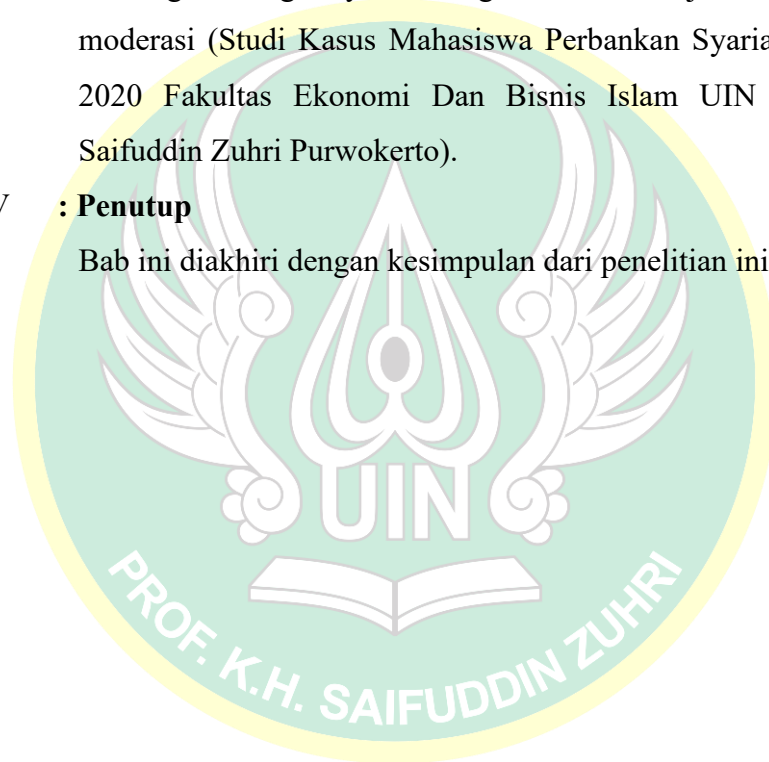
Bab ini mencakup uraian mengenai metodologi penelitian, identifikasi variabel dan definisi operasional, jenis dan sumber data, jumlah populasi dan sampel, metode pengumpulan data, analisis data, serta validitas dan reliabilitas penelitian ini.

**BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini mencakup mengenai hasil penelitian tentang Pengaruh soft skills dan self efficacy terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto).

**BAB V : Penutup**

Bab ini diakhiri dengan kesimpulan dari penelitian ini



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kesiapan Kerja**

###### **a. Pengertian Kesiapan Kerja**

Menurut (Slameto, 1995) Kesiapan merujuk pada kesiapan seseorang untuk memberikan respons atau bereaksi. Kesiapan ini berasal dari dalam diri individu dan juga terkait dengan kematangan, yang mencerminkan kemampuan untuk melaksanakan keterampilan tertentu.

Menurut Judith O. Wagner seperti yang disebutkan dalam penelitian (Maharani & Bisri, 2022), Kesiapan kerja merujuk pada sekumpulan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan berbagai jenis pekerjaan. Terkadang, keterampilan ini juga dikenal dengan istilah keterampilan lunak, keterampilan karir, atau keterampilan persiapan kerja. Meskipun ada berbagai istilah yang digunakan, esensi dari keterampilan kesiapan kerja ini tetap sama

Kesiapan kerja adalah kombinasi kemampuan, keterampilan, dan kesiapan individu yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya serta memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu, yang dapat diterapkan secara praktis (Lie & Darmasetiawan, 2018)

Kesiapan kerja merujuk pada tingkat kesiapan seseorang secara fisik, mental, dan pendidikan untuk pekerjaan yang mereka pilih. Hal ini merupakan faktor krusial yang harus dipertimbangkan secara serius. Saat memulai pendidikan, tujuan utamanya adalah untuk mempersiapkan diri agar siap masuk ke dunia kerja setelah lulus. Namun, menjalankan tugas pekerjaan tidaklah mudah. Setiap jenis pekerjaan membutuhkan persiapan yang matang, termasuk bagi mereka yang baru memasuki pasar kerja. Oleh karena itu, penting untuk

menekankan betapa vitalnya kesiapan kerja dan mempersiapkannya dengan sungguh-sungguh (Muspawi & Lestari, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Baiti, Abdullah, Rochwidowati (2017), kesiapan kerja merujuk pada kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan yang berkaitan dengan keahlian, kualitas, dan kinerja di lingkungan kerja. Pendapat Slameto (2010) menggambarkan kesiapan kerja sebagai kemampuan seseorang untuk merespons situasi tertentu, sementara menurut Baiti dan Munadi (2014), kesiapan kerja adalah kondisi psikologis individu saat berinteraksi dalam lingkungan kerja. Secara keseluruhan, konsep-konsep ini menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan, kedewasaan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja merupakan bagian integral dari kesiapan kerja (Sabilah et al., 2021).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja

Menurut Winkel (2006), ada beberapa faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Tingkat kecerdasan mengacu pada kemampuan individu untuk mencapai prestasi yang melibatkan proses berpikir.
- 2) Bakat adalah kemampuan khusus untuk berpikir, memiliki keterampilan, atau menguasai seni tertentu.
- 3) Minat adalah kecenderungan dan kesenangan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang terkait dengan topik tertentu, yang secara konsisten menarik perhatiannya.
- 4) Pengetahuan mencakup pemahaman dan kesadaran individu terhadap bidang di mana mereka beroperasi..
- 5) Kondisi fisik meliputi atribut fisik individu seperti tinggi badan, penampilan, kemampuan penglihatan dan pendengaran, kekuatan otot, dan jenis kelamin.
- 6) Kualitas pribadi seperti sifat ramah, kejujuran, ketelitian, keterbukaan, kepribadian introvert atau ekstrovert, serta sikap ceroboh adalah contoh dari karakteristik kepribadian seseorang..

- 7) Nilai-nilai hidup mencerminkan pandangan individu terhadap pilihan pekerjaan dan bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Menurut Achmad (2003), kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal) serta faktor-faktor yang berasal dari lingkungan di sekitarnya (eksternal).

- 1) Kemampuan intelektual
- 2) Keahlian praktis yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu tugas
- 3) Potensi istimewa yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu
- 4) Kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tindakan
- 5) Keinginan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu
- 6) Faktor atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan
- 7) Kondisi keseluruhan yang baik dari tubuh dan pikiran seseorang, termasuk aspek fisik, mental, dan sosialnya
- 8) Kebutuhan atau keinginan yang berkaitan dengan aspek-aspek psikologis atau emosional seseorang, seperti rasa aman, pengakuan, atau kebutuhan akan kasih sayang
- 9) Kombinasi karakteristik, sikap, dan perilaku yang unik dari seseorang yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan dunia dan orang lain
- 10) Harapan, cita-cita, atau tujuan jangka panjang yang ingin dicapai seseorang dalam hidup atau karier mereka
- 11) Sasaran atau cita-cita yang ingin dicapai seseorang melalui kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya

Di sisi lain, faktor-faktor eksternal meliputi :

- 1) Dampak atau pengaruh yang berasal dari kondisi dan dinamika yang ada di lingkungan keluarga seseorang
- 2) Keadaan atau kondisi di tempat kerja



- 3) Tingkat kepastian atau kondisi keselamatan yang ada dalam lingkungan kerja
- 4) Kesempatan atau potensi untuk berkembang dan maju dalam karier atau kehidupan profesional seseorang.
- 5) Hubungan dan komunikasi antara kolega di tempat kerja. Interaksi dengan rekan kerja
- 6) Interaksi dan hubungan antara seorang karyawan dengan atasan atau pimpinan di lingkungan kerja. Hubungan dengan atasan,
- 7) Jumlah atau nominal upah atau penghasilan yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan (Muspawi & Lestari, 2020).

c. Ciri – ciri Kesiapan Kerja

(Menurut Kuswana (2013), ciri-ciri individu yang siap untuk bekerja meliputi:

- 1) Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang jelas mengenai tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus dilakukan sesuai dengan posisi atau jabatan yang dipegang.
- 2) Memiliki pengetahuan yang meliputi persyaratan kerja dari berbagai dimensi, termasuk pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan pengetahuan yang terkait satu sama lain.
- 3) Memiliki pemahaman tentang perilaku yang diperlukan sebagai tenaga kerja yang kompeten.
- 4) Memiliki pandangan yang positif, minat, dan motivasi terhadap setiap peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerjanya.
- 5) Memiliki sikap optimis dan bersedia menerima risiko yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
- 6) Memiliki kemampuan untuk memahami serta mengatasi tantangan atau masalah yang muncul sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan (Muspawi & Lestari, 2020).

d. Aspek Kesiapan Kerja

Menurut Brady (2009), elemen-elemen yang membentuk kesiapan kerja meliputi:

- 1) Tanggung jawab adalah salah satu aspek dari kesiapan kerja. Pekerja yang bertanggung jawab hadir tepat waktu, bekerja hingga selesai, merawat peralatan dan perlengkapan, mematuhi standar kualitas kerja, mengelola waktu dengan efisien, serta menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.
- 2) Fleksibilitas dalam konteks pekerjaan merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal, tugas, dan jam kerja.
- 3) Keterampilan (*Skill*). Individu yang siap bekerja memiliki kesadaran akan kemampuan dan keterampilan yang mereka bawa ke lingkungan kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi kemampuan mereka dan yakin dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Selain itu, mereka juga bersedia untuk mengembangkan keterampilan baru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta aktif dalam mengikuti pelatihan karyawan dan program pendidikan berkelanjutan.
- 4) Komunikasi (*Communication*). Individu yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan mereka berinteraksi secara interpersonal di lingkungan kerja. Mereka dapat dengan baik menerima instruksi, meminta bantuan, serta menerima pujian dan kritik. Mereka juga mampu menghormati dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja mereka.
- 5) *Self-view* atau pandangan diri merupakan aspek intrapersonal yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaan yang mereka lakukan. Individu yang siap bekerja memiliki kesadaran tentang kemampuan yang dimiliki, menerima diri mereka dengan baik, memiliki keyakinan, serta rasa percaya diri yang memadai.

6) Kesehatan dan Keselamatan (*Health and Safety*). Individu yang siap bekerja memiliki kesiapan untuk menjaga kebersihan dan melakukan perawatan diri secara rutin. Mereka memastikan kesehatan fisik dan mentalnya selalu terjaga. Mereka juga terampil dalam mengikuti prosedur keselamatan saat menggunakan peralatan dan mesin, serta menggunakan perlengkapan dan pakaian pelindung sesuai kebutuhan. Selain itu, mereka konsisten dalam mematuhi peraturan lingkungan kerja dengan tidak merokok dan bebas dari penggunaan narkoba. Dengan demikian, aspek-aspek kesiapan kerja mencakup tanggung jawab, keluwesan, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, serta kesehatan dan keselamatan.

Menurut Fitriyanto (2004), faktor-faktor yang membentuk kesiapan kerja mencakup:

- 1) Kemampuan bekerja sama mencakup cara individu berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan satu tim serta pihak lainnya dalam lingkungan kerja.
- 2) Bertanggung jawab mencakup kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, mengambil inisiatif dalam pengambilan keputusan, tetap tenang dalam menghadapi risiko, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.
- 3) Memiliki sikap kritis dan kolaboratif dengan orang lain melibatkan kemampuan individu dalam berkomunikasi efektif, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, serta berkontribusi secara positif dalam suatu kegiatan.
- 4) Memiliki kemampuan adaptasi dengan lingkungan mengacu pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru setelah lulus.
- 5) Memiliki pertimbangan yang logis mencakup kemampuan individu untuk membuat pertimbangan yang baik dalam aktivitasnya, mampu mengambil keputusan secara efektif, dan memahami prosedur yang terkait dengan tugas yang diberikan dengan baik.

- 6) Berpeluang untuk meningkatkan diri dan mengikuti perkembangan dalam bidang keahlian melibatkan motivasi intrinsik untuk menyelesaikan tugas dengan ketekunan, tidak pernah puas dengan hasil yang ada, dan memiliki fokus pada kemajuan melalui pemahaman dan penerapan terbaru dalam bidang keahlian mereka.

Menurut Pool dan Sewell (2007), secara keseluruhan, kesiapan kerja terdiri dari empat komponen inti, yakni:

- 1) Keterampilan merujuk pada kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai tugas, yang berkembang melalui pelatihan dan pengalaman. Ini mencakup keterampilan praktis, interpersonal, intrapersonal, kreatif, inovatif, berpikir kritis, pemecahan masalah, kerja sama, adaptabilitas, dan komunikasi.
- 2) Pengetahuan adalah fondasi teoritis yang didasarkan pada pendidikan, memungkinkan individu untuk menjadi ahli dalam bidangnya sesuai dengan spesialisasinya.
- 3) Pemahaman adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami informasi yang telah diketahui dan diingat, sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan memuaskan dan memenuhi keinginan mereka. Ini mencakup pemahaman terhadap pengetahuan yang dipelajari, kemampuan untuk menilai, memprediksi, dan mempersiapkan untuk kejadian mendatang, serta kemampuan untuk mengambil keputusan.
- 4) Atribut kepribadian mendorong individu untuk mengaktifkan potensi yang dimilikinya. Ini mencakup etika kerja, tanggung jawab, semangat kerja keras, manajemen waktu, kemampuan berpikir kritis, komunikasi yang efektif, serta kemampuan untuk berkolaborasi (Muspawi & Lestari, 2020).

e. Indikator Kesiapan Kerja

Fitriyanto (2006) mengungkapkan indikator kesiapan kerja yaitu:

- a. Pertimbangan logis dan objektif merujuk pada proses berpikir yang didasarkan pada fakta dan alasan yang jelas, tanpa dipengaruhi oleh emosi atau preferensi pribadi.
- b. Kemampuan untuk berkolaborasi atau berkerja bersama dalam tim atau lingkungan kerja
- c. Mampu mengontrol diri berarti memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengelola perilaku serta emosi secara bijaksana dan efektif.
- d. Bersikap kritis berarti memiliki kemampuan untuk mengevaluasi, menganalisis, dan mempertanyakan informasi atau situasi dengan cara yang rasional dan mendalam.
- e. Bertanggung jawab berarti memiliki kewajiban untuk memenuhi tugas atau komitmen dengan penuh kesadaran dan dapat diandalkan dalam menjalankan tanggung jawab tersebut.
- f. Mampu beradaptasi berarti memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan situasi atau lingkungan dengan fleksibilitas dan efektivitas yang baik.
- g. Memiliki ambisi untuk maju berarti memiliki dorongan kuat untuk mencapai kemajuan dan sukses dalam hal-hal yang diinginkan atau dikejar dengan tekad dan semangat yang tinggi (Rahawati et al., 2020)

## 2. *Soft Skill*

a. Pengertian *Soft Skill*

*Soft skill* merujuk pada kualitas individu dan interaksi antarpribadi yang dapat ditingkatkan dan diperbaiki untuk meningkatkan kinerja seseorang. Melalui pelatihan, kolaborasi, inisiatif, dan berbagai teknik pengambilan keputusan, *soft skill* ini dapat ditingkatkan. Keterampilan ini dianggap sebagai fondasi yang penting untuk mencapai pertumbuhan pribadi yang maksimal. Untuk

memastikan bahwa karyawan perusahaan memiliki *soft skill* yang kuat, perusahaan perlu secara terus-menerus menyelenggarakan pelatihan *soft skill* agar karyawan dapat bekerja dengan optimal (Sugiyono, 2010).

*Soft skill* adalah sekelompok kemampuan yang mempengaruhi interaksi sosial seseorang. *Soft skill* mencakup kemampuan komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, kemampuan membangun tim, serta aspek-aspek kepribadian lainnya. Pelatihan *soft skill* bertujuan untuk memberikan individu kesempatan untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan interpersonal mereka. *Soft skill* memberikan manfaat signifikan seperti pengembangan karier dan etika profesional. Secara organisasional, *soft skill* berkontribusi pada kualitas manajemen secara keseluruhan, efektivitas institusional, dan inovasi yang lebih sinergis. Inti dari *soft skill* adalah memanfaatkan dan menciptakan kesempatan. Lulusan harus memiliki *soft skill* untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan kesempatan yang ada (Widhiarso, 2011)

*Soft skill* adalah konsep dalam bidang sosial dan sosiologi yang mengacu pada kecerdasan emosional (EQ) individu. Ini mencakup berbagai karakteristik kepribadian seperti penerimaan dalam masyarakat, kemampuan komunikasi, bahasa, perilaku pribadi, sikap ramah, serta optimisme. *Soft skill* menggambarkan cara individu berinteraksi dan beradaptasi dengan orang lain dalam berbagai situasi sosial (Ratnasari & Thiyarara, 2020)

Menurut Prastiwi (2011), definisi *soft skill* merupakan evolusi dari konsep yang sebelumnya dikenal sebagai kecerdasan emosional (emotional intelligence). *Soft skill* mencakup berbagai aspek seperti karakteristik kepribadian, keterampilan sosial, komunikasi, bahasa, perilaku pribadi, sikap ramah, dan optimisme yang mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain (Lie & Darmasetiawan, 2018).

b. Elemen *Soft Skill*

*Soft Skill* memiliki berbagai variasi yang melibatkan elemen-elemen tertentu. yaitu :

1) Kecerdasan emosional

mencakup berbagai keterampilan yang melibatkan kemampuan mengenali dan menilai emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain, serta kemampuan mengelola emosi untuk mengatur, memotivasi diri, dan mencapai tujuan hidup.

2) Gaya Hidup Sehat.

Gaya hidup sehat berkontribusi positif terhadap peningkatan kekuatan tubuh, fleksibilitas, dan pemahaman diri yang baik, yang secara keseluruhan memengaruhi tingkat keterlibatan seseorang dalam komunitas.

3) Komunikasi Efektif.

Keterampilan komunikasi yang efektif berpengaruh secara tidak langsung terhadap tingkat keyakinan diri dan dukungan sosial seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat keberhasilan mereka (Widhiarso, 2011).

c. Komponen *Soft Skill*

Menurut (Purwan, 2007) komponen *soft skill* meliputi :

- 1) Etos kerja adalah kemampuan untuk mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan atau supervisor dengan tekun dan tanggung jawab.
- 2) Sopan santun adalah kebiasaan dalam berinteraksi dengan pelanggan, supervisor, dan rekan kerja dengan mengucapkan kata-kata seperti "silakan", "terima kasih", "maaf", serta menawarkan bantuan ketika diperlukan.
- 3) Kerjasama adalah kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain, bertanggung jawab dalam tugas bersama, menghormati komitmen, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan siap memberikan bantuan sesuai kebutuhan.
- 4) Disiplin dan percaya diri adalah kemampuan untuk mengatur tugas dengan efisien guna mencapai kinerja yang optimal, belajar dari pengalaman, mengajukan pertanyaan dan memperbaiki kesalahan,

serta menerima kritik dan arahan tanpa merasa bersalah, marah, atau merasa terhina.

- 5) Penyesuaian diri terhadap norma-norma adalah kemampuan untuk menyesuaikan cara berpakaian, berpenampilan rapi, menggunakan bahasa tubuh yang sesuai, mengatur nada bicara, dan memilih kata-kata sesuai dengan tata nilai budaya di lingkungan kerja.
- 6) Kecakapan berbahasa adalah kemampuan untuk berbicara, membaca, dan menulis dengan standar yang memadai (Muhmin, 2018).

d. Faktor – faktor yang mempengaruhi *Soft Skill*

Menurut Muhibbin, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan *soft skill* mahasiswa, yang dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu :

- a) Semakin tinggi tingkat kecerdasan atau intelegensi seorang mahasiswa, semakin besar peluang yang dapat dimanfaatkannya.
- b) Bakat adalah kemampuan atau potensi yang berkembang di dalam diri seseorang atau mahasiswa sesuai dengan potensi individu masing-masing.
- c) Minat akan meningkatkan fokus dan motivasi seseorang atau mahasiswa untuk belajar lebih tekun demi mencapai tujuan yang diinginkan.
- d) Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan yang diinginkan.
- e) Sikap mahasiswa dapat dijelaskan sebagai cara pandang atau perilaku yang mereka tunjukkan dalam menghadapi tugas, tantangan, dan interaksi di lingkungan akademis atau sosial.



- 2) Kemudian Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya :
  - a) Keadaan keluarga
  - b) Dosen atau pembimbing dan cara mengajar,
  - c) Alat- alat pelajaran.
  - d) Motivasi social
  - e) Lingkungan dan kesempatan (Deswarta et al., 2023)

e. Indikator *Soft Skill*

Menurut (Purnami, 2013) Indikator *Soft Skill* adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan komunikasi
- 2) Keterampilan emosional
- 3) Bahasa
- 4) Etika
- 5) Moral
- 6) Keterampilan spiritual (Sudibyo Budi Utomo, 2019).

### 3. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997), *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu merencanakan dan menjalankan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas. Menurut Nuzulia (2010), *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif yang mencakup pengambilan keputusan, keyakinan, atau harapan pribadi terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan yang diinginkan (Efendi, 2013).

Konsep *self efficacy* menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. *Self efficacy* juga dianggap sebagai fondasi untuk tindakan individu. Perkembangan teori *self efficacy* ditandai oleh peningkatan dalam penelitian dan studi yang terkait dengan konsep ini (Asisdiq et al., 2017).

b. Indikator untuk mengukur *self efficacy*

Lunenberg (2011) menyatakan bahwa ada empat indikator yang bisa dipakai untuk menilai *self efficacy*, meliputi:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman sukses memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk *self efficacy* individu karena berakar pada pengalaman konkret. Pengalaman sukses ini dapat meningkatkan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Sebaliknya, serangkaian kegagalan dapat menurunkan tingkat *self efficacy*, terutama jika kegagalan terjadi saat *self efficacy* individu masih dalam proses pengembangan yang kuat. Kegagalan juga dapat mengurangi *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak terkait dengan kurangnya usaha atau dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal.

- a) Tantangan dalam tugas.
- b) Pengalaman pelatihan.
- c) Dukungan dari kepemimpinan.

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak hanya bergantung pada pengalaman pribadi mereka untuk menilai *self efficacy*. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengamatan terhadap pengalaman individu lain. Ketika seseorang melihat keberhasilan orang lain dalam suatu bidang, hal ini dapat meningkatkan *self efficacy* mereka dalam bidang yang sama. Individu menggunakan pemikiran persuasif untuk memotivasi diri, yaitu jika orang lain dapat sukses, maka mereka juga memiliki potensi yang sama untuk meraih kesuksesan. Sebaliknya, jika individu melihat kegagalan orang lain meskipun telah berusaha keras, hal ini dapat menurunkan penilaian mereka terhadap kemampuan sendiri dan mengurangi motivasi untuk mencapai kesuksesan.

Ada dua situasi di mana *self efficacy* individu lebih mudah dipengaruhi oleh pengalaman orang lain: pertama, ketika individu tidak sepenuhnya memahami kemampuan orang lain; kedua, ketika individu kurang memahami kemampuan diri mereka sendiri. Beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator dalam hal ini meliputi:

- a) Keberhasilan rekan kerja.
  - b) Keberhasilan perusahaan.
- 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek-aspek dalam dimensi ini meliputi sikap dan komunikasi yang diterima dari pemimpin atau atasan. Dalam usaha persuasi verbal, individu dibimbing melalui saran, nasihat, dan arahan untuk memperkuat keyakinan mereka tentang kemampuan yang dimiliki, yang akan membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa faktor yang dianggap sebagai indikator dalam konteks ini mencakup:

- a) Hubungan antara atasan dan bawahan.
  - b) Peran pemimpin dalam proses ini.
- 4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dapat dipengaruhi oleh kondisi fisiologis mereka. Gejolak emosi dan kondisi fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar memberikan petunjuk bahwa individu menghadapi situasi yang mungkin dianggap sulit atau menekan. Isyarat-isyarat ini dapat menyebabkan individu menghindari situasi yang dianggap melebihi kemampuannya. Dalam konteks ini, faktor-faktor yang digunakan sebagai indikator meliputi:

- a) Keyakinan terhadap kemampuan untuk mencapai tujuan.

- b) Keinginan untuk sukses dalam mencapai tujuan tersebut (Asisdiq et al., 2017).

#### 4. Teori Motivasi

##### a. Pengertian Motivasi

Menurut Bangun (2012), motivasi adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara konsisten. Sebaliknya, Menurut Manullang (2013), motivasi diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan keinginan tertentu. Sutrisno (2013) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Dengan demikian, dorongan yang mempengaruhi perilaku individu dalam menjalankan aktivitas umumnya dianggap sebagai motivasi, dengan adanya alasan yang mendasarinya (Maharani & Bisri, 2022).

Motivasi bisa dijelaskan sebagai energi yang mendorong seseorang untuk mempertahankan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melakukan suatu aktivitas. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Tingkat kekuatan motivasi yang dimiliki oleh individu akan sangat mempengaruhi kualitas perilaku yang mereka tunjukkan, baik dalam konteks pembelajaran, pekerjaan, maupun dalam kehidupan sehari-hari (Ameliany, 2019)

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kekuatan ini timbul karena adanya tekanan yang berasal dari ketidakpuasan terhadap kebutuhan, keinginan, atau permintaan yang belum terpenuhi. Proses berpikir dan pengetahuan sebelumnya juga berperan penting dalam memperkuat dorongan ini, yang kemudian mendorong individu untuk menunjukkan perilaku tertentu (Shofwa, 2017).

Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting bagi manusia dan diharapkan dapat menjadi faktor pendorong untuk memenuhi kebutuhan

dasar yang diinginkan. Kesuksesan dalam berbagai aktivitas sangat tergantung pada tingkat motivasi ini. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berupaya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sebaik-baiknya (Sebayang & Rajagukguk, 2019)

Motivasi adalah upaya untuk memberikan dorongan yang aktif kepada karyawan, didukung dengan alasan-alasan yang menjelaskan pentingnya mencapai tujuan bagi karyawan tersebut, yang juga sejalan dengan kepentingan organisasi (Kustrianingsih et al., 2016)

Dapat disimpulkan Motivasi adalah dorongan internal yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan, tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan akan kasih sayang, pengakuan, dan pemenuhan berbagai kebutuhan lainnya. Untuk memenuhi keinginan ini, manusia bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, motivasi bisa dipahami sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2011), faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi proses psikologis pribadi individu.

- 1) Dorongan untuk merasakan hidup.
- 2) Kebutuhan untuk memperoleh barang atau pengalaman.
- 3) Motivasi untuk mencapai aspirasi atau tujuan.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan atau apresiasi.
- 5) Motivasi untuk mencapai atau memperoleh kekuasaan (Nasution, 2014).

Sedangkan menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: Keinginan untuk dapat hidup.

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Setiap manusia memiliki dorongan untuk menjaga kehidupannya di bumi ini. Untuk memastikan kelangsungan hidup, orang bersedia melakukan berbagai pekerjaan asalkan dapat memenuhi kebutuhan makanan mereka.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Dorongan untuk memiliki barang bisa menjadi pendorong yang kuat bagi seseorang untuk bekerja. Fenomena ini sering kita temui dalam kehidupan sehari-hari, di mana keinginan yang kuat untuk memiliki sesuatu mampu mendorong orang untuk berusaha dan bekerja keras.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang terdorong untuk bekerja karena keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain serta untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi. Untuk mencapai penghasilan yang dibutuhkan, mereka bersedia bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Jika kita menguraikannya, dorongan untuk memperoleh pengakuan dapat mencakup beberapa hal, seperti penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan solid, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja yang dihormati dalam masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Dorongan untuk memiliki kekuasaan dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Terkadang, keinginan untuk berkuasa ini bisa dipenuhi dengan cara yang tidak selalu etis, meskipun tindakan tersebut masih dapat dianggap sebagai bentuk pekerjaan. Lebih lagi, keinginan untuk menjadi pemimpin atau memiliki peran otoritas, dalam konteks positif, misalnya menjadi ketua atau pimpinan, sering kali didahului oleh bukti bahwa individu tersebut telah menunjukkan

komitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini membuat mereka layak dipilih sebagai pemimpin dalam unit organisasi atau pekerjaan tersebut.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern adalah:

### a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan sarana kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Ini meliputi tempat kerja, fasilitas, peralatan kerja, kondisi kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan kerja antar individu di tempat tersebut.

### b) Kompensasi yang memadai.

Gaji adalah pendapatan utama bagi karyawan untuk mendukung diri sendiri dan keluarganya. Gaji yang memadai merupakan salah satu instrumen motivasi yang paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan optimal.

### c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan arahan dan panduan kepada karyawan agar dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan menghindari kesalahan. Sebagai hasilnya, supervisor berinteraksi langsung dengan karyawan dan selalu mendampingi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

### d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap individu akan bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengorbankan banyak hal untuk perusahaan jika mereka merasa memiliki jaminan karir yang jelas. Mereka tidak hanya bekerja untuk kebutuhan hari ini, tetapi juga berharap dapat bekerja di perusahaan tersebut hingga pensiun tanpa sering pindah-pindah pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab.

Kedudukan atau status dalam jabatan tertentu adalah aspirasi yang diinginkan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka tidak hanya menginginkan kompensasi finansial, tetapi juga berharap untuk mendapatkan kesempatan untuk menempati posisi tertentu di perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, umumnya terdapat sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan. Ini dikenal sebagai peraturan perusahaan yang bertujuan untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Peraturan ini mencakup aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan aspek lainnya (Nasution, 2014).

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator Motivasi Kerja, yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal. Yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu Perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan atau instansi

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang untuk memulai atau menyetujui suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau kebetulan



sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

#### 4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu (Sulastri et al., 2021)

## B. Landasan Teologis

### 1. *Soft Skill*

Setiap orang perlu secara bertahap mengembangkan bakat dan potensinya sesuai dengan karakteristik pribadinya sendiri, dengan tujuan mencapai aspirasi hidupnya dan mewujudkannya (Moerdijat, 2021). Salah satu aspek pentingnya yaitu *soft skill*, yang mencakup keterampilan dalam berkomunikasi, berinteraksi sosial, memahami kecerdasan emosional, karakteristik individu, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan baik dalam berbagai situasi sehari-hari, terutama di lingkungan kerja (Deryane, 2023). Setiap individu memiliki bakat dan potensi yang terpendam di dalam dirinya, seperti yang dijelaskan dalam Q.S At-Tin : 4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

“*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*” ( Q.S At-Tin : 4)

Ayat tersebut mengajarkan bahwa manusia telah diciptakan dengan potensi yang sangat baik, yang mencakup kemampuan fisik, mental, dan emosional yang unggul. Ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki landasan yang kuat untuk berkembang dan mencapai tujuannya dalam hidup. Dalam konteks pengembangan soft skill, pesan ini menekankan pentingnya mengenali dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki setiap

individu. Soft skill seperti keterampilan komunikasi, interaksi sosial, kecerdasan emosional, dan adaptabilitas merupakan bagian dari potensi ini. Ayat dalam surah At-Tin ayat 4 mengingatkan kita untuk menghargai dan mengembangkan potensi yang telah diberikan kepada kita oleh Allah SWT, serta menjadikannya sebagai landasan untuk bertumbuh dan berkembang dalam kehidupan.

## 2. *Self Efficacy*

*Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengeksekusi tugas pada tingkat tertentu. Konsep ini membantu individu untuk memiliki pemahaman yang realistis tentang kondisi dirinya sendiri, sehingga mereka dapat mengatur harapan terhadap pekerjaan yang diinginkan dengan kemampuan yang dimiliki (Elfranata et al., 2023) Allah SWT Berfirman :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“ Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia “

Ayat ini mengajarkan bahwa perubahan dan perbaikan dalam kehidupan seseorang atau masyarakat tidak dapat terjadi tanpa usaha aktif dari individu atau kelompok tersebut. Ini sejalan dengan konsep *self efficacy*, di mana individu perlu yakin akan kemampuannya untuk mencapai tujuan serta melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meraihnya. Dalam konteks ini, baik ayat dari Q.S. Ar-Ra'd: 11 maupun konsep *self efficacy* menegaskan bahwa keyakinan pada diri sendiri, pemahaman yang jelas tentang kemampuan, dan tindakan yang sungguh-sungguh adalah kunci utama untuk mencapai perubahan dan keberhasilan dalam kehidupan.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal manusia untuk bertindak atau berperilaku, yang berasal dari kata Latin "moreve" yang berarti dorongan. Pengertian motivasi juga tidak lepas dari konsep "needs" atau "want", yang menggambarkan potensi dalam diri manusia yang perlu dipenuhi atau ditanggapi. Al-Qur'an mengajarkan bahwa dorongan dan segala yang indah di dunia ini adalah ciptaan Allah SWT yang dapat menjadi motivasi bagi manusia. Contohnya, kehadiran orang yang dicintai di dunia ini dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan semangat dalam bekerja (Nabila et al., 2021) Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

“ Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin, baik diri maupun harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang di jalan Allah; sehingga mereka membunuh atau terbunuh, (sebagai) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya selain Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan demikian itulah kemenangan yang agung “

Surah At-Taubah ayat 111 menegaskan bahwa Allah membeli dari orang-orang mukmin jiwa dan harta mereka dengan memberikan surga sebagai balasan bagi mereka yang berjuang di jalan Allah. Ayat ini menggambarkan konsep motivasi kerja dari perspektif keimanan, di mana

komitmen dan pengorbanan seseorang dalam mengabdikan kepada Allah diharapkan untuk mendapatkan balasan yang luar biasa di akhirat.

Dalam perspektif motivasi kerja yang diterangkan oleh (Nabila et al., 2021), ayat ini mengilustrasikan bagaimana segala sesuatu yang indah di bumi ini diciptakan oleh Allah SWT sebagai sumber motivasi. Ayat ini memberikan contoh konkret bagaimana keyakinan dan tujuan spiritual dapat menjadi dorongan dalam berbagai aktivitas, termasuk dalam dunia kerja. Kehadiran orang yang dicintai dan keindahan alam semesta yang diciptakan oleh Allah juga dapat menjadi inspirasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja serta memberikan yang terbaik dalam setiap usaha, sebagaimana janji Allah tentang surga yang memotivasi orang-orang mukmin untuk berjuang di jalan-Nya.

Dengan demikian, ayat 111 dari Surah At-Taubah mengajarkan bahwa motivasi kerja yang kuat dapat berasal dari keyakinan spiritual, tujuan yang jelas, komitmen, dan pengorbanan. Semua ini dapat mendorong individu untuk mencapai kinerja kerja yang lebih baik dan berkualitas. Ayat ini menegaskan bahwa dengan adanya motivasi dari aspek-aspek tersebut, seseorang dapat memperoleh energi dan semangat yang dibutuhkan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya.

#### 4. Kesiapan kerja

Dalam ajaran Islam, bekerja merupakan prinsip fundamental dalam ekonomi Islam yang memainkan peran kunci dalam kemajuan dan perubahan di semua sektor kehidupan, baik pada tingkat individu, komunitas, maupun negara. Oleh karena itu, untuk memperoleh pekerjaan yang diridhoi, sangatlah penting bagi calon karyawan untuk memiliki kesiapan kerja dan niat baik yang tulus untuk bekerja.

Manusia adalah makhluk yang diharuskan bekerja. Melalui bekerja, manusia dapat memenuhi segala kebutuhannya untuk menjaga kelangsungan hidup. Karena itulah, pekerjaan menjadi esensi kehidupan, karena melalui aktivitas inilah kehidupan manusia bisa memiliki makna yang lebih dalam. Manusia diperintahkan untuk bekerja dan berusaha

sebagai bentuk nyata dari eksistensinya, dengan tujuan mencapai kesuksesan dan kebahagiaan sejati, baik secara fisik maupun spiritual, baik dalam kehidupan dunia maupun kehidupan akhirat.

Manusia adalah makhluk yang memiliki kebutuhan jasmani dan rohani, seperti sandang, pangan, papan, dan udara. Untuk memenuhi kebutuhan jasmani ini, manusia bekerja dan berusaha, meskipun tujuan tersebut tidak hanya terbatas pada kebutuhan jasmani semata. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Alquran, manusia diberi amanat oleh Allah untuk mengelola bumi dan segala isinya, menunjukkan bahwa pekerjaan manusia memiliki dimensi yang lebih luas dan bertujuan untuk mengelola sumber daya dan menciptakan keseimbangan dalam kehidupan dunia ini.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah:105).

Menurut Hamka, ayat ke-105 dari Surat At-Taubah, ketika dihubungkan dengan ayat dari Surat Al-Isra' ayat 84 yang menyatakan, "Katakanlah: tiap-tiap orang beramal menurut bakatnya tetapi tuhanmu lebih mengetahui siapakah yang lebih mendapat petunjuk dalam perjalanan", mengajarkan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja sesuai dengan bakat dan potensi yang dimilikinya. Manusia diminta untuk menggunakan tenaga dan kemampuannya secara optimal dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak menghabiskan umur hanya untuk melakukan pekerjaan yang bukan bidangnya.

Dengan demikian, manusia dianjurkan untuk tidak menjadi malas dan menghabiskan waktu tanpa tujuan yang bermanfaat. Kualitas pekerjaan harus selalu ditingkatkan, sambil selalu memohon petunjuk dan pertolongan dari Allah (Nurdin, 2020).

### C. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan proses mengumpulkan teori dari berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan subjek penelitian. Penulisan penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu serta studi teoritis untuk mendapatkan informasi yang relevan dan diperlukan

Kajian pustaka digunakan sebagai panduan utama dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa peneliti dapat mengambil langkah-langkah yang terstruktur dan sistematis berdasarkan temuan-temuan sebelumnya. Hal ini membantu dalam memahami teori dan konsep yang relevan dengan lebih baik.

Pertama, penelitian yang dilakukan Cici Nur Indah Sari dan Syafrudin Arif Marah Manungga. Tahun 2023 yang berjudul "*Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah*". Hasil dari penelitian adalah *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, serta *soft Skill* dan *Hard Skill* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kesiapan Kerja.

Kedua, penelitian yang dilakukan Deswarta, Desy Mardianty dan Bowo. Tahun 2023 yang berjudul "*Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19*". Hasil dari penelitian ini adalah *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dimasa Endemi Covid 19, *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dimasa Endemi Covid 19. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Riau dimasa Endemi Covid 19, *Soft skill*, *hard skill* dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dimasa Endemi Covid 19 secara simultan.

Ketiga penelitian yang dilakukan, Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, dan Henry Casandra Gultom. Tahun 2022 yang berjudul “*Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening*”. Hasil penelitian ini adalah *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Pengalaman Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, *Soft skill* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, *Soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja, dan Pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja.

Keempat penelitian yang dilakukan, Murtaziqotul Khoiroh dan Sucihatiningih Dian Wisika Prajanti. Tahun 2018 yang berjudul “*Pengaruh motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan soft skill, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK*”. Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan *soft skill*, dan informasi dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun pelajaran 2017/2018, baik secara parsial maupun simultan.

Kelima penelitian yang dilakukan, Nindi Awil Daini Efendi. Tahun 2021 yang berjudul “*Pengaruh Soft Skills dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah*”. Hasil penelitian ini adalah *soft*

*skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah UIN Sumatera Utara dan, secara simultan dan signifikan antara *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah UIN Sumatera Utara.

Keenam penelitian yang dilakukan, Ema Budiarti, Hasan Ubaidillah dan Vera Firdaus. Tahun 2024 yang berjudul “*Pengaruh literasi digital, self efficacy dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja*”. Hasil penelitian ini adalah Variabel literasi digital secara parsial hasilnya berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, Variabel efikasi diri secara parsial hasilnya berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, Variabel motivasi memasuki dunia kerja secara parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dan Variabel literasi digital, efikasi diri dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja hasilnya dapat diterima secara simultan berpengaruh signifikan.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Cici Nur Indah Sari & Syafrudin Arif Marah Manungga, 2023. Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah	- Terdapat variabel X yaitu <i>Soft Skill</i> - Terdapat variabel Y yaitu kesiapan kerja	- Penelitian ini tidak menggunakan variabel X <i>Hard skill</i> - Penelitian ini menggunakan variabel X <i>self efficacy</i>



2	<p>Deswarta; dkk, 2023. Pengaruh <i>Soft Skill, Hard Skill</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat variabel X yaitu <i>Soft Skill</i></li> <li>- Terdapat variabel Y yaitu kesiapan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini tidak menggunakan variabel X <i>Hard skill</i></li> <li>- Penelitian ini menggunakan variabel X <i>self efficacy</i></li> <li>- Dalam penelitian sebelumnya, motivasi kerja sebagai variabel independen. Namun, dalam penelitian ini, motivasi kerja dipertimbangkan sebagai variabel moderasi</li> </ul>
3	<p>Herlisa Setiarini; dkk, 2022. Pengaruh <i>soft skill</i> dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat variabel X yaitu <i>Soft Skill</i></li> <li>- Terdapat variabel Y yaitu kesiapan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel X prestasi kerja, tidak digunakan dalam investigasi ini.</li> <li>- Dalam penelitian sebelumnya, motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i>. Namun, dalam penelitian ini, motivasi kerja</li> </ul>

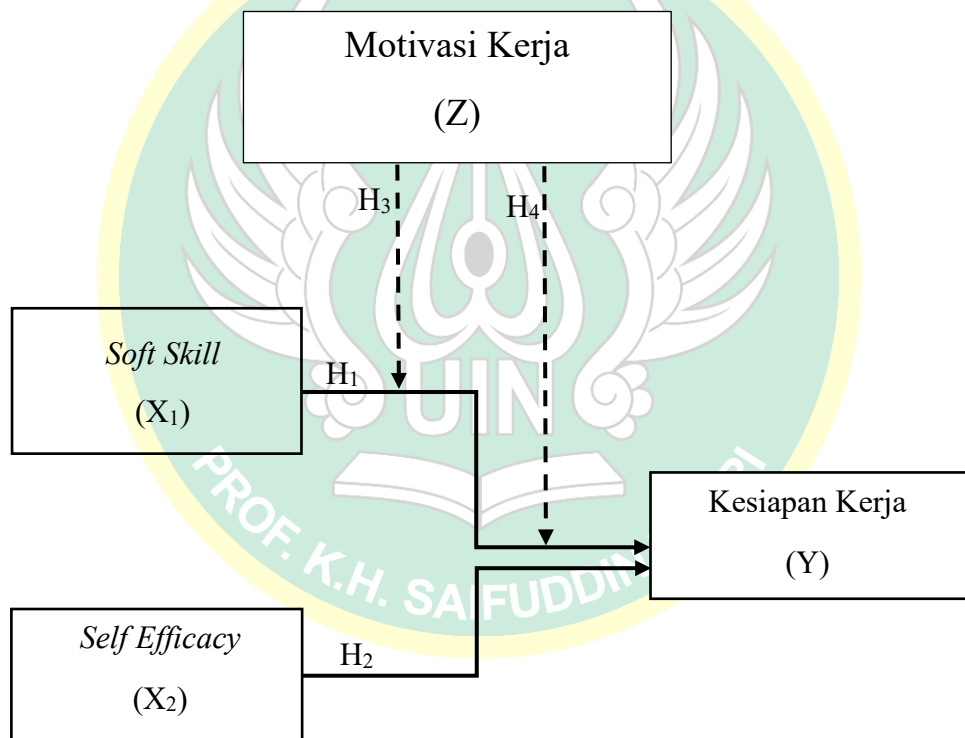
			sebagai variabel moderasi
4	Murtaziqotul Khoiroh; dkk, 2018. Pengaruh motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan <i>soft skill</i> , dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat variabel X yaitu <i>Soft Skill</i></li> <li>- Terdapat variabel Y yaitu kesiapan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel X praktik kerja industri dan informasi dunia kerja tidak digunakan dalam penelitian ini.</li> <li>- Motivasi kerja digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini, berbeda dengan penelitian sebelumnya sebagai variabel X.</li> </ul>
5	Nindi Awil Daini Efendi, 2021. Pengaruh <i>Soft Skills</i> dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat variabel X <i>Soft Skills</i> dan Motivasi</li> <li>- Terdapat variabel Y yaitu kesiapan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada penelitian terdahulu tidak menggunakan Variabel X <i>Self Efficacy</i></li> </ul>
6.	Ema Budiarti, Hasan Ubaidillah dan Vera Firdaus, 2024. Pengaruh Literasi Digital,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat variabel X <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada penelitian terdahulu tidak menggunakan Variabel X <i>Soft Skill</i></li> </ul>

	<i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja	- Terdapat variabel Y yaitu kesiapan kerja	- Variabel X Literasi digital tidak digunakan dalam penelitian ini.
--	--	--	---

#### D. Kerangka Penelitian

Peneliti memberikan penjelasan kerangka penelitian untuk memudahkan pemahaman terhadap penelitian ini

**Gambar 2. Kerangka Penelitian**



Keterangan :

—————▶ : Hubungan antar variabel

-----▶ : Moderasi

#### E. Hipotesis

Secara umum, hipotesis dapat dipahami sebagai suatu dugaan awal yang sementara mengenai permasalahan penelitian, yang kemudian akan diuji

kebenarannya melalui data yang terkumpul (Sulasih & Oktiana, 2019). Dari rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya dan tujuan dari penelitian ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

**1. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah.**

(Lie & Darmasetiawan, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. (Khoiroh & Prajanti, 2019) membuktikan dalam penelitiannya *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. (Yulianti & Khafid, 2015) menyimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap tingkat kesiapan kerja. Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mereka di Lembaga keuangan syariah.

**2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah.**

Dalam penelitian (Elfranata et al., 2023) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kesiapan kerja. (Puspitasari & Bahtiar, 2022) juga mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah.

**3. Motivasi kerja memoderasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah**

(Indah Sari & Marah Manunggal, 2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. (Ameliyah & Fitriana, 2022) mengatakan dalam penelitiannya bahwa Penguasaan *soft skill* berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan menghadapi dunia kerja. (Yuni et al., 2024) dalam

penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan berkarir di bank syariah. *Soft Skill* berkenaan dengan keterampilan psikologis yang bersifat mendasar dan harus dikuasai oleh para mahasiswa dalam mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja (Irfan et al., 2022). Dengan memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, mahasiswa akan lebih siap untuk memasuki pasar kerja. Selain itu, tingkat motivasi yang tinggi juga memainkan peran krusial. Motivasi yang tinggi akan mendorong mereka untuk mencapai tujuan profesional dengan lebih efisien. Dengan demikian, kombinasi antara *soft skill* yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kesiapan dan daya saing mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks dan berubah-ubah. Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H3 : Motivasi kerja memoderasi pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja

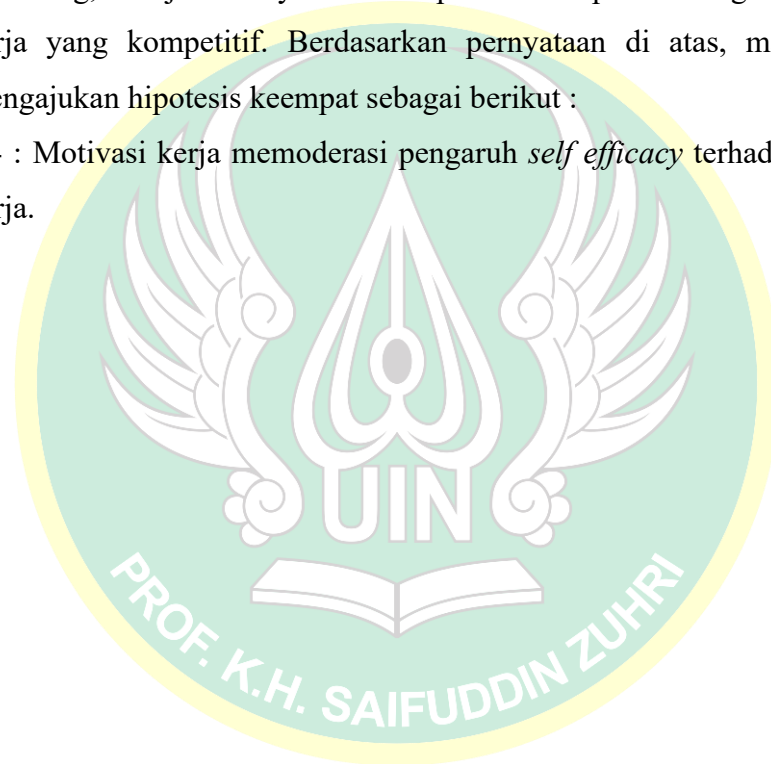
#### 4. **Motivasi kerja memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah**

Dalam penelitian (Astuti et al., 2023) mengemukakan bahwa efikasi diri terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. (Devita Putri, 2024) juga mengemukakan bahwa Efikasi diri secara signifikan mampu mempengaruhi dengan arah yang positif terhadap kesiapan kerja. Sejalan dengan penelitian (Mamentu et al., 2023) bahwa *Soft skill*, berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulagi Manado Di Era Revolusi Industri 4,0. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan cenderung merasa yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan sesuatu dengan baik. Berkaitan dengan hal tersebut, seseorang tersebut akan memiliki kesiapan kerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, apabila seseorang memiliki efikasi diri yang rendah, maka ia akan merasa tidak yakin bisa menyelesaikan sesuatu dengan baik, sehingga tingkat kesiapan yang dimiliki akan mempengaruhinya. Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran yang sangat penting. Dengan motivasi kerja yang tinggi, individu akan terdorong

untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, dan beradaptasi dengan berbagai tantangan di tempat kerja. Motivasi yang kuat membuat seseorang lebih gigih dan tidak mudah menyerah, sehingga mampu menghadapi kesulitan dengan optimisme dan tekad yang besar. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat membuat seseorang mudah putus asa dan sulit berkembang (Astuti et al., 2023)

Oleh karena itu, kombinasi antara efikasi diri yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat akan sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang, menjadikannya lebih siap dan mampu bersaing dalam dunia kerja yang kompetitif. Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut :

H4 : Motivasi kerja memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan ilmiah yang sistematis terhadap elemen, fenomena, dan sebab-akibat dari interaksinya dikenal sebagai metode kuantitatif. Metode ini dilakukan Melalui pengumpulan data yang terukur secara sistematis, yang kemudian dianalisis menggunakan pendekatan statistik, matematis, atau komputer, metode ini memerlukan penelitian fenomena (Saputra, 2022)

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri. Fokus penelitian adalah mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penelitian berlangsung dari bulan Mei sampai Juli 2024

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah sekelompok subjek atau objek yang telah diberi karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah mahasiswa aktif program studi Perbankan Syariah angkatan 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, yang berjumlah 269 mahasiswa.

Sampel adalah anggota populasi yang telah dipilih dengan kriteria tertentu dan memiliki ciri tertentu. Ketika peneliti tidak memungkinkan untuk secara langsung mendapatkan data dari populasi lengkap, maka digunakanlah sampling (Rosmala Dewi, 2021)

Dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* adalah pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, mahasiswa S1 Perbankan syariah

Angkatan 2020 adalah kriteria yang peneliti ambil berdasarkan metode pengambilan *purposive sampling*. Sampel sebanyak 161 Mahasiswa dikumpulkan untuk penelitian ini dari total populasi 269 Mahasiswa, dengan menggunakan rumus Slovin.

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

Diketahui:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

I : Konstanta

e : Error level (tingkat kesalahan 5% atau 0,05)

$$n = \frac{269}{1 + 269(0,05)^2} = \frac{269}{1,6725} = 160,83$$

Dengan demikian, 161 Mahasiswa akan menjadi ukuran sampel.

#### D. Variabel dan Indikator Penelitian

##### 1. Variabel penelitian

Hal-hal yang terkait dengan topik penelitian dikenal sebagai variabel penelitian. Individu, benda berwujud, transaksi, atau peristiwa yang dikumpulkan dari subjek penelitian untuk mewakili keadaan atau ciri-ciri setiap subjek penelitian, semuanya dapat dianggap sebagai objek penelitian (Purwanto, 2019). Dalam penelitian ini, akan ada tiga variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, yang meliputi :

##### a. Variabel Independen (X)

Variabel independen, juga disebut variabel bebas, adalah variabel yang memiliki pengaruh (Purwanto, 2019). Pada penelitian ini, variabel bebasnya yaitu *Soft Skill* (X<sub>1</sub>) dan *Self Efficacy* (X<sub>2</sub>)

##### b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen, yang juga dikenal sebagai variabel terikat, menjadi hasil dari perubahan variabel lainnya dalam konteks pemikiran



ilmiah (Purwanto, 2019). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kesiapan kerja (Y)

c. Variabel Moderator (Z)

Variabel moderator, yang juga disebut sebagai variabel moderasi, memiliki kemampuan untuk memperkuat atau melemahkan keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen (Purwanto, 2019).

Variabel Moderator pada penelitian ini adalah Motivasi kerja (Z)

2. Indikator Penelitian

**Tabel 2. Indikator Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator</b>
<i>Soft Skills</i> (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan komunikasi</li> <li>2. Keterampilan emosional</li> <li>3. Bahasa</li> <li>4. Etika</li> <li>5. Moral</li> <li>6. Keterampilan spiritual</li> </ol> (Sudibyo Budi Utomo, 2019)
<i>Self Efficacy</i> (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat atau kompleksitas pekerjaan yang dihadapi orang tersebut</li> <li>2. Kemampuan beradaptasi atau kemahiran pribadi dalam kondisi fisiologis tertentu</li> <li>3. Kekuatan atau keyakinan orang tersebut (Fatimah et al., 2021)</li> </ol>
Motivasi Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan mencapai tujuan.</li> <li>2. Semangat kerja.</li> <li>3. Inisiatif dan kreatifitas.</li> </ol>

	4. Rasa tanggung jawab (Sulastri et al., 2021)
Kesiapan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertimbangan logis dan objektif</li> <li>2. Mampu bekerjasama</li> <li>3. Mampu mengendalikan diri</li> <li>4. Bersikap kritis</li> <li>5. Bertanggung jawab</li> <li>6. Mampu beradaptasi</li> <li>7. Memiliki ambisi untuk maju (Rahawati et al., 2020)</li> </ol>

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode untuk memperoleh informasi yang dilakukan dengan cara memberi responden serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis dan mengharapkan mereka untuk menjawabnya sesuai dengan panduan yang diberikan (Purnomo et al., n.d.).

*Skala Likert* akan digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat kesiapan kerja. Sikap, keyakinan, dan persepsi orang atau kelompok terhadap isu-isu sosial dinilai dengan menggunakan *Skala Likert* (Sugiyono, 2019). Responden memiliki pilihan untuk memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia, dengan angka 1 hingga 5. Berikut adalah pilihan yang digunakan:

**Tabel 3. Skala Likert**

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

## 2. Observasi

Melalui pengamatan langsung terhadap peristiwa dan tindakan yang berkaitan dengan penelitian, informasi dikumpulkan selama fase pengumpulan data yang dikenal sebagai observasi. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan informasi atau data yang sesuai dengan fakta (Beno et al., 2022).

## F. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer adalah rincian yang dikumpulkan secara langsung dari sumber informasi yang secara langsung relevan dengan masalah yang sedang diselidiki (Rasendrya & Utami, 2022).

Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan dengan meminta mengisi kuesioner dan melakukan wawancara kepada mahasiswa di program studi Perbankan Syariah, angkatan 2020, di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

### 2. Data Sekunder

Informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung atau tidak melalui interaksi langsung dalam objek penelitian disebut sebagai data sekunder (Sari & Zefri, 2019).

Dengan demikian informasi dapat dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku-buku, jurnal, website resmi.

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis SEM dengan pendekatan PLS. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yang telah teruji, *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah metode statistik untuk membuat dan menguji model statistik yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel (Putlely et al., 2021). *Partial Least Square* (PLS) adalah Salah satu *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berfokus pada komponen atau varian. Analisis

PLS-SEM biasanya terdiri dari 2 sub model yaitu Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*) (Ghozali & Latan, 2015).

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tujuan dari *Outer model* adalah untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas model. Terdapat beberapa kriteria yang digunakan dalam evaluasi outer model saat menerapkan teknik analisis data dengan SEM PLS, antara lain :

a. Uji Validitas

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tingkat korelasi antara konstruk dan variabel laten diukur dengan *Convergent Validity* (Irwan & Adam, 2015). Uji validitas konvergen dapat dilihat nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk, Dimana nilai *loading factor* untuk menilai validitas konvergen yaitu harus lebih dari 0.7. selain nilai *loading factor* dalam uji validitas konvergen juga dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE), Dimana nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih dari 0.5 (Ghozali & Latan, 2015)

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

*Discriminant Validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur – pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda dengan seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *Discriminant Validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $>0.70$  (Ghozali & Latan, 2015).

b. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

*Rule of thumb* Untuk menilai reliabilitas konstruk, dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih tinggi dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015)

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk menilai model struktural menggunakan PLS, langkah awalnya adalah meninjau nilai-nilai *R-Squares* dari setiap variabel laten endogen.

Perubahan dalam nilai *R-Square* dapat memberikan penjelasan mengenai seberapa signifikan pengaruh dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-Square* 0.75 kuat, 0.50 moderate dan 0.35 lemah. (Ghozali & Latan, 2015).

### 3. Pengujian Hipotesis dan Moderasi

Selanjutnya hasil penelitian akan di uji dengan uji *t-test* dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Nilai koefisien *path* atau menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Dapat dilihat dari nilai *t-value* 1.96 dengan Tingkat signifikansi 5%, yang artinya jika nilai *t-statistic* lebih besar dari 1.96 dan jika signifikansi *p-value* lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Perubahan regulasi dan perubahan status dari STAIN Purwokerto menjadi IAIN Purwokerto pada tahun 2014, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 139 tahun 2014, membawa dampak signifikan dengan lahirnya lima fakultas baru, termasuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). FEBI UIN SAIZU, seperti yang dikenal sekarang, memberikan kontribusi baru dalam pendidikan, khususnya dalam bidang ekonomi Syariah. Saat ini, FEBI UIN SAIZU menawarkan tiga program studi utama: Ekonomi Syariah, Manajemen Zakat dan Wakaf, serta Perbankan Syariah.

Program studi perbankan syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Profesor Kyai Haji Zaifudin Zuhri Purwokerto bertujuan untuk mendukung pertumbuhan pesat sektor ekonomi berbasis syariah, seperti perbankan syariah, asuransi syariah (Takaful), lembaga keuangan mikro syariah, dan lembaga keuangan lain yang mengikuti prinsip Syariah. Program studi ini berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam industri perbankan syariah dengan mengembangkan SDM yang unggul, progresif, dan integratif. Fakultas ini berupaya maksimal dalam menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2021, IAIN Purwokerto sekarang telah resmi berubah status menjadi Universitas Islam Negeri Profesor Kyai Haji Saifudin Zuhri, disingkat UIN SAIZU. Universitas ini merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang berlokasi di Kota Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
  - a. Visi  
“Unggul, Progresif, dan Integratif Dalam Pengembangan Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam di Asia Tenggara Tahun 2040”
  - b. Misi
    - 1) Menyelenggarakan pendidikan ekonomi dan bisnis islam yang unggul, progresif, dan integrative
    - 2) Menjadi Research Centre dalam bidang ekonomi dan bisnis islam
    - 3) Menyelenggarakan pengabdian pada masyarakat melalui program kemitraan dan Kerjasama
    - 4) Mencetak lulusan yang mandiri berintegritas dan Islami dengan bekal ilmu pengetahuan, hard dan softskill
    - 5) Menyelenggarakan tata kelola dan pelayanan prima Pendidikan tinggi.
3. Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
  - a. Melahirkan jurusan dan program studi yang unggul dan mampu bersaing di tingkat nasional
  - b. Menghasilkan lulusan yang kreatif, inovatif, dan professional di bidang ekonomi dan bisnis islam
  - c. Menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan dalam pengetahuan, *hardskill* dan *softskill* sesuai dengan tuntutan *stakeholder* (pengguna lulusan) dan mampu berkompetisi di tingkat nasional
  - d. Menghasilkan iklim akademik yang sinergis, berkelanjutan fakultas dengan sistem informasi manajemen integral berbasis ICT
  - e. Melahirkan Sumber Daya Manusia yang berbudaya organisasi dan adaptif teradap perubahan zaman
  - f. Menghasilkan karya ilmiah dalam bidang ekonomi dan bisnis islam yang dipublikasikan dalam jurnal

- g. Menjadikan FEBI sebagai pusat penelitian bagi pengembangan ilmu-ilmu ekonomi dan bisnis islam dengan mendirikan pusat data dan Riset Ekonomi Bisnis Islam
  - h. Menjadikan lembaga-lembaga nasional dan internasional sebagai mitra kerjasama dalam bidang keilmuan dan teknologi yang berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan Masyarakat
  - i. Menjalin Kerjasama dengan alumni untuk membentuk jaringan kerjasama dalam meningkatkan kualitas outcome
  - j. Menghasilkan lulusan yang memiliki kemandirian dalam ekonomi dan bisnis islam
  - k. Melahirkan output yang berbudi luhur, berjiwa entrepreneurship dan berintegritas.
4. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**Tabel 4. Struktur organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

<b>Pimpinan Fakultas</b>	
Dekan	Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag.
Wakil Dekan I	Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.
Wakil Dekan II	Prof. Dr. H. Tutuk Ningsih, M.Pd
Wakil Dekan III	Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si
<b>Pejabat Jurusan dan Program Studi</b>	
<b>Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah</b>	
Ketua	Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I
Sekretaris	Dewi Laela Hilyatin, M.S.I.
Koordinator Prodi Ekonomi Syariah	H.Sochimin, Lc., M.Si
Koordinator Prodi Perbankan Syariah	Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak



Koordinator Prodi Manajemen Zakat dan Wakaf	Mahardhika Cipta Raharja, S.E., M.Si.
<b>Pejabat Administrasi</b>	
Kepala Bagian TU	Tri Rachmijati, S.Ag.,M.Pd
Koordinator Bag Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni	Tri Mulatsih Pudjilkesani, S.H.
Koordinator Administrasi Umum, Perencanaa Keuangan dan Pelaporan	Hj. Nasihatul Munjidah, S.E.

## B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah mahasiswa program S1 Perbankan Syariah angkatan 2020 dari UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Populasi terdiri dari 269 mahasiswa, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 161 mahasiswa. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode non-probability sampling, khususnya teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu.

1. Mahasiswa aktif program studi perbankan syariah FEBI UIN UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Angkatan 2020

Dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti didapat 165 yang mengisi kuesioner, para responden dapat dikarakteristikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, jawaban dari responden pada jenis kelamin dapat dikategorikan menjadi dua yaitu :

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	34	20%
2.	Perempuan	131	80%
	Total	165	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki adalah 33 orang atau 20%, sedangkan jumlah responden perempuan lebih banyak, yaitu 128 orang atau 80%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, jawaban dari responden berdasarkan kelas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas**

No.	Kelas	Jumlah	Presentase
1.	PSY A	17	9,9%
2.	PSY B	23	13,7%
3.	PSY C	29	18%
4.	PSY D	47	29,2%
5.	PSY E	23	13,7%
6.	PSY F	26	15,5%
Total		165	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, karakteristik responden berdasarkan kelas menunjukkan bahwa:

Kelas PSY A memiliki 16 responden atau sekitar 9,9% dari total responden.

Kelas PSY B memiliki 22 responden atau sekitar 13,7%.

Kelas PSY C memiliki 29 responden atau sekitar 18%.

Kelas PSY D memiliki 47 responden atau sekitar 29,2%.

Kelas PSY E memiliki 22 responden atau sekitar 13,7%.

Kelas PSY F memiliki 25 responden atau sekitar 15,5%.

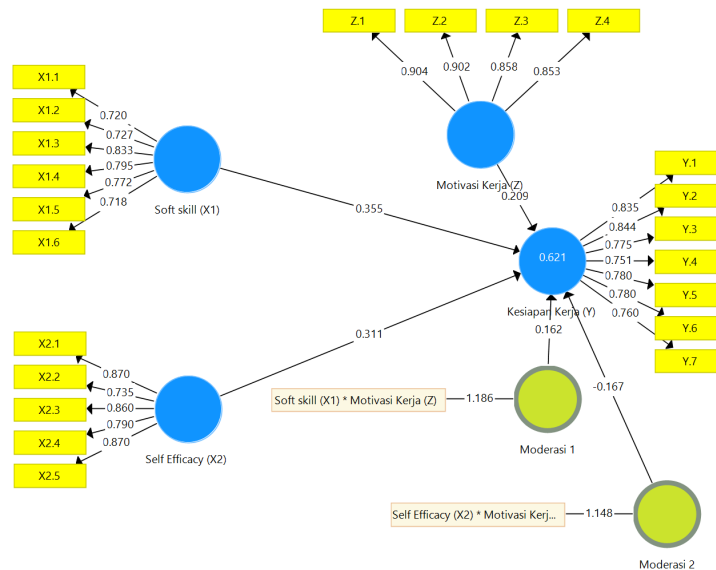
## C. Hasil Analisis Data

### 1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam analisis data penelitian ini, terdapat tahap uji validitas dan reliabilitas yang dikenal sebagai *outer model*. setiap indikator diuji untuk

validitasnya melalui dua tahap, yakni *validitas convergent* dan *validitas discriminant*. Sedangkan untuk mengevaluasi reliabilitas, dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2015).

**Gambar 3. Output PLS Algorithm**



Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data hasil pls-algorithm pada gambar 3, maka dapat diketahui bahwa semua indikator dari masing-masing variabel telah baik karena memenuhi syarat dengan skor diatas 0.7, sehingga dari hasil tersebut dapat dilanjutkan pada tahap lain.

a. Uji Validitas

1) *Convergent Validity* (Uji Validitas Konvergen)

Hasil dari analisis validitas konvergen menunjukkan bahwa indikator dinyatakan valid jika nilai *loading factornya* lebih besar dari 0,70. Selain itu, validitas konvergen juga dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang seharusnya lebih dari 0,50 untuk mengkonfirmasi bahwa indikator-indikator tersebut mengukur konstruk yang sama dengan baik.

Tabel 7. Skor *Loading Factor*

	Kesiapan Kerja (Y)	Moderasi 1	Moderasi 2	Motivasi Kerja (Z)	Self Efficacy (X2)	Soft skill (X1)
Self Efficacy (X2) * Motivasi Kerja (Z)			1,148			
Soft skill (X1) * Motivasi Kerja (Z)		1,186				
X1.1						0,720
X1.2						0,727
X1.3						0,833
X1.4						0,795
X1.5						0,772
X1.6						0,718
X2.1					0,870	
X2.2					0,735	
X2.3					0,860	
X2.4					0,790	
X2.5					0,870	
Y.1	0,835					
Y.2	0,844					
Y.3	0,775					
Y.4	0,751					
Y.5	0,780					
Y.6	0,780					
Y.7	0,760					
Z.1				0,904		
Z.2				0,902		
Z.3				0,858		
Z.4				0,853		

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 7, nilai loading faktor masing-masing indikator dalam penelitian ini telah tercatat lebih dari 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan oleh peneliti dapat dianggap valid. Kemudian, nilai validitas konvergen dilihat melalui nilai AVE, berikut adalah hasil dari analisis AVE :

**Tabel 8. Skor *Average Variance Extraced***

	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kesiapan Kerja (Y)</b>	<b>0,624</b>
<b>Moderasi 1</b>	<b>1,000</b>
<b>Moderasi 2</b>	<b>1,000</b>
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	<b>0,774</b>
<b>Self Efficacy (X2)</b>	<b>0,683</b>
<b>Soft skill (X1)</b>	<b>0,581</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan informasi pada Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap indikator melebihi 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat untuk validitas konvergen (*convergent validity*).

## 2) *Discriminant Validity* (Uji Validitas Diskriminasi)

Untuk menguji validitas diskriminan dengan menggunakan indikator refleksi, dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel yang seharusnya lebih besar dari 0,70. Berikut adalah hasil dari analisis *cross loading*:

**Tabel 9. Skor *Cross Loading***

	<b>Kesiapan Kerja (Y)</b>	<b>Moderasi 1</b>	<b>Moderasi 2</b>	<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	<b>Self Efficacy (X2)</b>	<b>Soft skill (X1)</b>
<b>(X2) * (Z)</b>	-0,341	0,732	1,000	-0,393	-0,259	-0,359
<b>(X1) * (Z)</b>	-0,264	1,000	0,732	-0,364	-0,347	-0,371
<b>X1.1</b>	0,444	-0,278	-0,222	0,540	0,357	0,720
<b>X1.2</b>	0,499	-0,277	-0,119	0,466	0,456	0,727
<b>X1.3</b>	0,629	-0,441	-0,366	0,680	0,647	0,833
<b>X1.4</b>	0,439	-0,321	-0,344	0,437	0,487	0,795
<b>X1.5</b>	0,684	-0,187	-0,314	0,594	0,572	0,772
<b>X1.6</b>	0,378	-0,177	-0,240	0,336	0,340	0,718
<b>X2.1</b>	0,584	-0,286	-0,219	0,672	0,870	0,572
<b>X2.2</b>	0,550	-0,342	-0,202	0,482	0,735	0,548
<b>X2.3</b>	0,488	-0,296	-0,204	0,614	0,860	0,451
<b>X2.4</b>	0,577	-0,235	-0,152	0,567	0,790	0,532
<b>X2.5</b>	0,605	-0,278	-0,284	0,778	0,870	0,557
<b>Y.1</b>	0,835	-0,357	-0,355	0,680	0,640	0,599

Y.2	0,844	-0,302	-0,373	0,732	0,641	0,669
Y.3	0,775	-0,207	-0,372	0,495	0,512	0,595
Y.4	0,751	-0,037	-0,229	0,390	0,340	0,507
Y.5	0,780	-0,124	-0,265	0,449	0,356	0,534
Y.6	0,780	-0,157	-0,072	0,474	0,607	0,461
Y.7	0,760	-0,179	-0,166	0,522	0,590	0,459
Z.1	0,603	-0,267	-0,298	0,904	0,699	0,604
Z.2	0,622	-0,283	-0,294	0,902	0,695	0,596
Z.3	0,643	-0,405	-0,444	0,858	0,661	0,615
Z.4	0,575	-0,319	-0,341	0,853	0,610	0,612

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9 yang telah disajikan, semua nilai *cross loading* untuk setiap indikator melebihi 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut menunjukkan *validitas discriminant* yang baik.

b. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Untuk menguji reliabilitas konstruk, dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang seharusnya lebih besar dari 0,70 untuk dianggap reliabel. Berikut adalah hasil dari analisis *composite reliability*:

**Tabel 10. Skor *Cronbach's Alpha* & *Composite Reliability***

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
<b>Kesiapan Kerja (Y)</b>	<b>0,900</b>	<b>0,921</b>
<b>Moderasi 1</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>
<b>Moderasi 2</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	<b>0,902</b>	<b>0,932</b>
<b>Self Efficacy (X2)</b>	<b>0,883</b>	<b>0,915</b>
<b>Soft skill (X1)</b>	<b>0,857</b>	<b>0,892</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan informasi dari Tabel 10, semua variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut dapat dianggap reliabel. Oleh karena itu, penelitian akan dilanjutkan ke tahap Evaluasi Model Pengukuran Struktural atau Inner Model.

## 2. Evaluasi Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Untuk mengetahui nilai dari inner model pada penelitian ini, dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square, seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 11. Nilai R-Square**

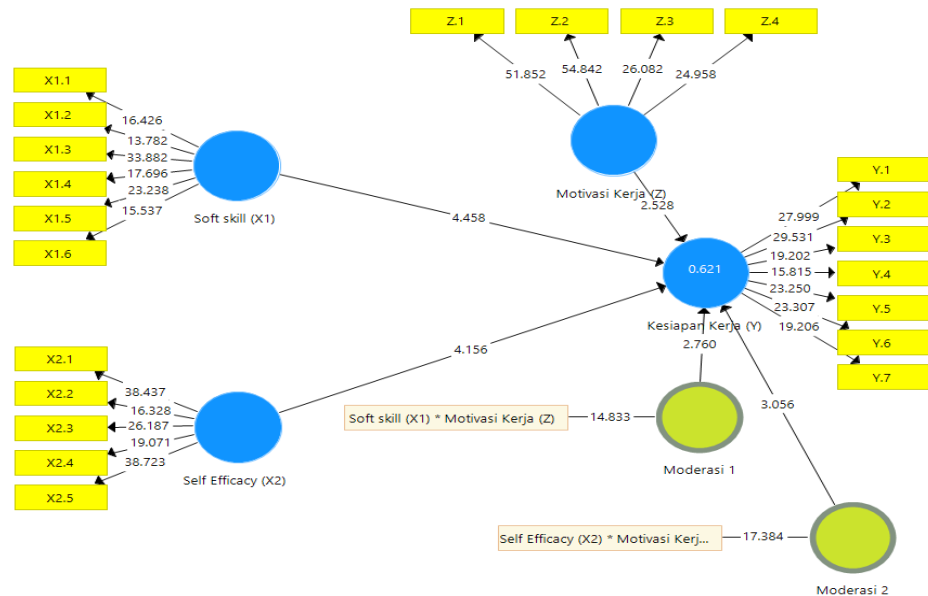
	R Square	R Square Adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0,621	0,609

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11, diketahui bahwa nilai *R-Square* dalam penelitian ini adalah 0,621. Nilai ini memenuhi syarat sebagai nilai *R-Square* yang baik karena lebih dari 0,50. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel dependen Kesiapan Kerja yang dijelaskan oleh variabel *soft skill*, *self efficacy*, dan motivasi kerja merupakan variabel yang moderat.

## 3. Uji Hipotesis/Moderasi

Untuk menentukan apakah variabel moderasi seperti Motivasi Kerja dapat memoderasi atau tidak, analisis bootstrapping dapat dilakukan dengan memeriksa nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Jika nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

Gambar 4. *Output Bootstrapping*

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan output Bootstrapping seperti yang ditunjukkan pada gambar 4, maka hasil dari uji hipotesis atau uji moderasi pada penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 12. *Output Path Coefficient*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistis	P Value	Keterangan
Moderasi 1 -> Kesiapan Kerja (Y)	0,162	0,173	0,059	2,760	<b>0,006</b>	<b>Signifikan</b>
Moderasi 2 -> Kesiapan Kerja (Y)	-0,167	-0,176	0,055	3,056	<b>0,002</b>	<b>Signifikan</b>
Self Efficacy (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,311	0,315	0,075	4,156	<b>0,000</b>	<b>Signifikan</b>
Soft skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,355	0,360	0,080	4,458	<b>0,000</b>	<b>Signifikan</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2024



Berdasarkan Tabel 12 yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu *Self Efficacy* dan *Soft Skill*, berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 yang diperoleh dari :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,025 ; 161 - 3 - 1) \\ &= t (0,025 ; 157) \\ &= 1,96 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Sampel

k = Jumlah variabel

$\alpha$  = 0,05 = Tingkat kepercayaan = 95%

dan nilai p-values kurang dari 0,05 dengan rincian sebagai berikut :

- a. *Self Efficacy* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 4,156 serta nilai p-values sebesar 0,000.
- b. *Soft Skill* memiliki nilai nilai *t-statistics* sebesar 4,458 serta nilai p-values sebesar 0,000.

Selain itu, dari Tabel 11 juga terlihat bahwa variabel moderasi, yaitu Motivasi Kerja, secara signifikan memoderasi pengaruh *Soft Skill* dan *Self Efficacy* terhadap kesiapan kerja di lembaga keuangan syariah. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistics* yang melebihi 1,96 dan p-values yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh moderasi Motivasi Kerja terhadap hubungan antara *Soft Skill* serta *Self Efficacy* dengan kesiapan kerja adalah signifikan.

- a. Moderasi 1 memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,760 dan p-values sebesar 0,006.
- b. Moderasi 2 memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,056 dan p-values sebesar 0,002.

## D. Pembahasan

Dari analisis yang telah dilakukan menggunakan software SmartPLS 3.0 kemudian dilakukan pembahasan mengenai hasil dari output iner model yang mampu meberikan hasil yang jelas dari pengaruh antar variabel yang diteliti. Pada penelitian ini variabel digunakan yaitu *Soft Skill* dan *Self Efficacy* sebagai variabel independen (X), Kesiapan kerja sebagai variabel dependen (Y) dan Motivasi kerja sebagai varibel moderasi (Z).

### 1. Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis *Path Coefficient*, pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 4.156, yang lebih besar dari t tabel 1.96, dengan *p-values* sebesar 0.000, yang lebih kecil dari level signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama **diterima**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Indah Sari & Marah Manunggal, 2023), Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik *soft skill* seseorang, semakin baik pula kesiapan kerja mahasiswa tersebut (Yuni et al., 2024) Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *soft skill* dan kesiapan karir di bank syariah.

*Soft skill* adalah konsep dalam bidang sosial atau sosiologi yang mencerminkan tingkat kecerdasan emosional (EQ) seseorang. Ini meliputi sejumlah karakteristik kepribadian, penerimaan sosial, kemampuan komunikasi, keterampilan bahasa, perilaku personal, sifat ramah, dan sikap optimis yang mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain (Ratnasari & Thiyarara, 2020)

Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik kemampuan *soft skill* seseorang, semakin besar kesiapannya dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto

Angkatan 2020 untuk memiliki kemampuan *soft skill* yang baik. Hal ini penting karena ketika memasuki dunia kerja, terutama dalam sektor perbankan, *soft skill* menjadi krusial. Di dalam aktivitas perbankan, interaksi dengan banyak nasabah dari berbagai latar belakang sangat penting. Oleh karena itu, para pegawai tidak hanya membutuhkan pengetahuan yang memadai, tetapi juga kemampuan dalam mengelola diri seperti manajemen waktu, manajemen stres, berpikir kritis, dan kreatifitas, serta kemampuan berinteraksi dengan orang lain seperti komunikasi publik, kepemimpinan, kerjasama, dan profesionalisme. Semua ini merupakan bagian dari *soft skill* yang penting dalam konteks perbankan. Salah satu contoh konkret dari *soft skill* yang dibutuhkan adalah kemampuan menciptakan suasana nyaman bagi nasabah dan kemampuan untuk meyakinkan calon nasabah menggunakan produk perbankan tertentu.

Dalam penelitian ini, *soft skill* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Ini berarti mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020 yang memiliki kemampuan *soft skill* yang baik lebih mampu dalam berkomunikasi, bekerja sama, mengatur waktu, beradaptasi dengan perubahan, dan memimpin tim. Hal ini secara keseluruhan meningkatkan kesiapan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan efisien dan efektif di dalam lembaga keuangan syariah. Oleh karena itu, mengembangkan serta memperkuat *soft skill* bagi mahasiswa tersebut merupakan langkah penting untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Ayat dalam surah At-Tin ayat 4 menyatakan, "Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya." Ayat ini mengajarkan bahwa manusia telah diciptakan dengan potensi yang sangat baik, yang mencakup kemampuan fisik, mental, dan emosional yang unggul. Ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki landasan yang kuat untuk berkembang dan mencapai tujuannya dalam hidup. Dalam konteks pengembangan *soft skill*, ayat tersebut menekankan pentingnya mengenali dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki setiap individu. *Soft*

*skill* seperti keterampilan komunikasi, interaksi sosial, kecerdasan emosional, dan adaptabilitas merupakan bagian dari potensi ini. Ayat dalam surah At-Tin ayat 4 mengingatkan kita untuk menghargai dan mengembangkan potensi yang telah diberikan kepada kita oleh Allah SWT, serta menjadikannya sebagai landasan untuk bertumbuh dan berkembang dalam kehidupan. Dengan memahami bahwa setiap individu telah diberkahi dengan potensi yang luar biasa, mahasiswa dapat lebih termotivasi untuk mengembangkan *soft skill* mereka. Pengembangan *soft skill* bukan hanya tentang mempersiapkan diri untuk dunia kerja, tetapi juga merupakan bentuk ibadah dan penghargaan terhadap anugerah Allah SWT. Melalui pengembangan *soft skill*, mahasiswa tidak hanya akan siap menghadapi tantangan profesional, tetapi juga akan mampu berkontribusi secara positif dalam masyarakat, menunjukkan keunggulan yang telah dianugerahkan kepada mereka.

## 2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis *Path Coefficient*, pengaruh *Self Efficacy* terhadap kesiapan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 4.458, yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1.96, dengan *p-values* sebesar 0.000, yang kurang dari level signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua **diterima**.

Penelitian ini mendukung temuan dari (Mamentu et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka, sehingga mereka lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Temuan lain dari penelitian (Devita Putri, 2024) juga menegaskan bahwa efikasi diri atau *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

*Self efficacy* merupakan konsep yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan faktor-faktor yang

memengaruhi diri mereka sendiri dan lingkungan sekitarnya. Ini juga menegaskan bahwa *self efficacy* dianggap sebagai dasar bagi tindakan individu (Asisdiq et al., 2017).

Dengan demikian, jika tingkat *self efficacy* atau keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka tinggi, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020 akan lebih siap untuk bekerja dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja lembaga keuangan syariah. Ini mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip keuangan syariah, menghadapi situasi kerja yang kompleks, serta beradaptasi dengan dinamika yang ada di lembaga tersebut. Dapat disimpulkan bahwa keyakinan mereka terhadap kemampuan sendiri (*self efficacy*) sangat menentukan kesiapan mereka untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. *Self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan ketahanan individu dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja.

Dalam penelitian ini, *self efficacy* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020 yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan gigih dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Mereka lebih siap untuk menghadapi tantangan, membuat keputusan yang baik, dan terus meningkatkan keterampilan mereka. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja mereka secara keseluruhan.

Ayat dari Q.S. Ar-Ra'd: 11 menyatakan, "Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri." Ayat ini mengajarkan bahwa perubahan dan perbaikan dalam kehidupan seseorang atau masyarakat tidak dapat terjadi tanpa usaha aktif dari individu atau kelompok tersebut. Ini sejalan dengan konsep *self efficacy*, di mana individu perlu yakin akan kemampuannya untuk mencapai tujuan serta melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meraihnya. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri dan motivasi untuk bertindak

adalah inti dari *self efficacy*. Dalam konteks ini, baik ayat dari Q.S. Ar-Ra'd: 11 maupun konsep *self efficacy* menegaskan bahwa keyakinan pada diri sendiri, pemahaman yang jelas tentang kemampuan, dan tindakan yang sungguh-sungguh adalah kunci utama untuk mencapai perubahan dan keberhasilan dalam kehidupan. Mahasiswa dengan *self efficacy* tinggi memahami pentingnya usaha aktif dalam mencapai tujuan mereka. Mereka tidak hanya percaya pada kemampuan diri mereka, tetapi juga bersedia untuk bekerja keras dan menghadapi tantangan demi mencapai kesuksesan. Keyakinan pada diri sendiri, usaha yang gigih, dan tindakan nyata adalah kombinasi yang akan membantu mahasiswa mencapai kesiapan kerja yang optimal serta meraih kesuksesan dalam kehidupan profesional mereka.

### **3. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah**

Berdasarkan hasil analisis Path Coefficient, pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2.760, yang melebihi nilai *t* tabel 1.96, dengan *p-values* sebesar 0.006, yang kurang dari level signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dapat memoderasi *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga **diterima**.

Motivasi kerja adalah faktor penting dalam kehidupan manusia yang diharapkan dapat memacu individu untuk mencapai kebutuhan dasar yang diinginkan. Keberhasilan dalam berbagai aktivitas sangat bergantung pada motivasi ini. Individu yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal (Sebayang & Rajagukguk, 2019)

Di sisi lain, *soft skill* merujuk pada kemampuan sosial atau sosiologis yang mencerminkan kecerdasan emosional (EQ) individu. Ini mencakup berbagai karakteristik kepribadian seperti penerimaan dalam masyarakat, kemampuan komunikasi, bahasa, perilaku pribadi, keramahan,

serta sikap optimisme yang mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain (Ratnasari & Thiyarara, 2020).

Kemampuan interpersonal, komunikasi, kerjasama tim, manajemen waktu, dan adaptasi merupakan bagian dari *soft skill* yang sangat krusial dalam lingkungan kerja. Di lembaga keuangan syariah, individu yang memiliki *soft skill* yang kuat, didukung oleh motivasi kerja yang tinggi, cenderung lebih siap dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, berkomunikasi secara efektif dengan klien, dan mengelola waktu serta tugas mereka dengan efisien. Motivasi kerja yang tinggi bisa dipicu oleh berbagai faktor seperti keyakinan dalam misi dan visi lembaga, pengakuan atas kinerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk pengembangan diri.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja berfungsi sebagai faktor moderasi yang memperkuat hubungan antara *soft skill* dan kesiapan kerja. Ini mengindikasikan bahwa ketika motivasi kerja tinggi, dampak positif dari *soft skill* terhadap kesiapan kerja menjadi lebih kuat. Individu yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk mengembangkan serta menerapkan *soft skill* mereka di lingkungan kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong dorongan internal untuk terus belajar, beradaptasi, dan meningkatkan diri, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan kerja mereka. Dengan demikian, motivasi kerja memoderasi efek *soft skill* terhadap kesiapan kerja secara signifikan di lembaga keuangan syariah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesiapan kerja, selain mengasah *soft skill*, penting juga untuk memperkuat motivasi kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020.

#### **4. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah**

Berdasarkan hasil analisis *Path Coefficient* pengaruh *Self Efficacy* terhadap kesiapan kerja, dapat dilihat pada nilai *t-statistics* sebesar  $3.056 > t$  tabel 1.96 dengan *p-values*  $0.002 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa

Motivasi kerja dapat memoderasi *Self Efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga **diterima**.

Motivasi kerja merupakan hal yang esensial bagi manusia dan diharapkan dapat menjadi pendorong yang memenuhi kebutuhan dasar yang diinginkan. Oleh karena itu, kesuksesan dalam berbagai aktivitas sangat bergantung pada adanya motivasi ini. Individu yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal (Sebayang & Rajagukguk, 2019) sedangkan *Self efficacy* merupakan konsep yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan faktor-faktor yang memengaruhi diri mereka sendiri dan lingkungan sekitarnya. Ini juga menegaskan bahwa *self efficacy* dianggap sebagai dasar bagi tindakan individu (Asisdiq et al., 2017)

Dengan demikian, *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan faktor-faktor yang memengaruhi diri dan lingkungan sekitarnya, berperan penting dalam kesiapan kerja. Orang dengan *self efficacy* yang tinggi lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

Dalam penelitian ini Motivasi kerja sebagai faktor moderasi yang memperkuat hubungan antara *self efficacy* dan kesiapan kerja. Ini berarti motivasi kerja tinggi, pengaruh positif dari *self efficacy* terhadap kesiapan kerja akan semakin kuat. Motivasi kerja meningkatkan dorongan internal individu untuk bekerja keras, mencapai tujuan, dan menghadapi tantangan. Ketika seseorang termotivasi, mereka lebih cenderung memanfaatkan keyakinan diri mereka (*self efficacy*) secara efektif untuk mempersiapkan diri dan berkinerja baik di dunia kerja. Jadi, kesimpulannya motivasi kerja dapat memoderasi *self efficacy* terhadap kesiapan kerja secara signifikan di lembaga keuangan syariah. Artinya, untuk meningkatkan kesiapan kerja, selain mengembangkan *self efficacy*, penting juga untuk memperkuat motivasi kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil pengujian analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020 di Lembaga keuangan syariah. Artinya mahasiswa Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020 yang memiliki *soft skill* yang tinggi lebih mampu berkomunikasi, bekerja sama, mengatur waktu, beradaptasi dengan perubahan, dan memimpin tim. Hal ini meningkatkan kesiapan mereka untuk bekerja di lembaga keuangan syariah.
2. *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020 di Lembaga keuangan syariah. Artinya mahasiswa Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020 yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri, termotivasi, dan gigih dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Maka mereka lebih siap untuk mengatasi tantangan, membuat keputusan yang baik, dan terus meningkatkan keterampilan mereka, yang semuanya berkontribusi pada kesiapan kerja yang lebih baik.
3. Motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja di Lembaga Keuangan Syariah. Artinya jika motivasi kerja yang tinggi maka pengaruh positif dari *soft skill* terhadap kesiapan kerja akan kuat. Individu yang termotivasi cenderung lebih antusias dan berkomitmen untuk mengembangkan dan menerapkan *soft skill* mereka dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja tinggi meningkatkan dorongan internal untuk terus belajar, beradaptasi, dan memperbaiki diri, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan kerja.

4. Motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga Keuangan Syariah. Artinya jika motivasi kerja tinggi maka pengaruh positif dari *self efficacy* terhadap kesiapan kerja akan semakin kuat. Motivasi kerja meningkatkan dorongan internal individu untuk bekerja keras, mencapai tujuan, dan menghadapi tantangan. Ketika seseorang termotivasi, mereka lebih cenderung memanfaatkan keyakinan diri mereka (*self efficacy*) secara efektif untuk mempersiapkan diri dan berkinerja baik di dunia kerja.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis memberikan saran agar dapat lebih bermanfaat dan acuan sebagai berikut :

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi untuk meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Tujuannya tidak hanya mempersiapkan mereka untuk siap kerja, tetapi juga untuk memastikan mereka mampu bertahan lama di dunia kerja. Oleh karena itu, kampus diharapkan lebih memfokuskan kurikulum pada pengembangan *soft skill* dan *self efficacy*. Dengan demikian, mahasiswa akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi dan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi berbagai tantangan di lingkungan profesional. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja tetapi juga mendukung reputasi fakultas sebagai institusi pendidikan yang menghasilkan tenaga profesional yang berkualitas di bidang keuangan syariah.
2. Bagi mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Dengan adanya pengaruh *soft skill*, motivasi, dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja, diharapkan mahasiswa dapat lebih meningkatkan kemampuan diri dalam hal-hal tersebut. Dalam dunia kerja, *soft skill* menjadi sangat penting dan harus dimiliki oleh calon angkatan kerja sebelum terjun ke dunia kerja. Motivasi

yang tinggi untuk bekerja juga mendorong mahasiswa untuk membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan, sehingga kesiapan kerja yang dimiliki menjadi tinggi. Selain itu, *self efficacy*, atau keyakinan diri dalam kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, juga berperan penting dalam kesiapan kerja. Dengan meningkatkan *soft skill*, motivasi, dan *self efficacy*, mahasiswa akan memiliki kesiapan yang lebih baik untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Mahasiswa dapat meningkatkan *soft skill* mereka dengan cara mengasah keterampilan komunikasi, kerjasama, dan manajemen waktu, karena *soft skill* sangat penting dalam dunia kerja, Menjaga motivasi tinggi untuk belajar dan mengembangkan diri akan membantu mahasiswa mempersiapkan diri dengan baik untuk karier di masa depan dan mengembangkan *self efficacy* dengan cara membangun keyakinan diri dalam kemampuan menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan akan meningkatkan kesiapan kerja dan kemampuan mengatasi tantangan profesional.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya. Penulis juga menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan penggunaan variabel tambahan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, selain variabel *soft skill*, *Self efficacy* dan motivasi. Seperti contohnya variabel *hard skill* dan pengalaman PPL. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai aspek yang berperan dalam kesiapan kerja mahasiswa.
4. Bagi Lembaga keuangan syariah, dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan terkait perekrutan tenaga kerja, sehingga dapat memilih calon karyawan yang lebih berkompeten. Dengan hal ini Penelitian dapat dijadikan referensi dalam proses perekrutan tenaga kerja, membantu lembaga keuangan syariah dalam memilih calon karyawan yang lebih berkompeten, Pertimbangan untuk kriteria seleksi yang menekankan pada *soft skill*, *self efficacy*, dan motivasi calon karyawan, sesuai dengan temuan

penelitian, dan Lembaga dapat merancang program pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan dan keyakinan diri, guna meningkatkan kesiapan dan kinerja karyawan di tempat kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alim, A. F., Syah, N., & Yustisia, H. (2016). Tingkat Kesiapan Mmemasuki Dunia Kerja Siswa Kelas XII Jurusan Teknik Gambar Bangunan DI SMK N 1 Lembah Melintang Pasaman Barat. *Cived*, 4(3), 1–9.
- Amelianny, N. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Perguruan*.
- Ameliyah, R., & Fitriana, F. (2022). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill Dan Hasil Belajar Terhadap Kesiapan Kerja. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 1(5), 1087–1099. <https://doi.org/10.59188/jcs.v1i5.140>
- Asisdiq, I., Sudding, & Side, S. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan Studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 391–403. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51323>
- Beno, J., Silen, A. P., & Yanti, M. (2022). *Dampak Pandemi Covid-19 Pada Kegiatan Ekspor Impor (Studi Pada PT.Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Teluk Bayur)*. 22, 117–126.
- Budiarti, E., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). *Work on the Job Readiness of Management Study Program Students at Pengaruh Literasi Digital , Efikasi Diri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Angkatan Tahun 2020 / 2*. 5(2), 6131–6144.
- Deryane, I. (2023). Pentingnya soft skills terhadap pengembangan karir mahasiswa ke depan. *Jurnal Rekaman*, 7(1), 68–75.
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (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. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Devita Putri, A. (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.
- Diani Efendi, N. A. (2021). *Pengaruh Soft Skills dan Motivasi Terhadap Kesiapan*

*Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara).*

- Efendi, R. (2013). Self Efficacy: Studi Indigenou pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology, Vol. 2*(No. 2), 61–67. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2595>
- Elfranata, S., Daud, D. J., Yeni, Y., Pratiwi, N., Meliyani, E., Ervin, E., & Mecang, H. K. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. *JEID: Journal of Educational Integration and Development, 2*(4), 260–270. <https://doi.org/10.55868/jeid.v2i4.147>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 1*(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Fatimah, S., Manuardi, A. R., & Meilani, R. (2021). *Tingkat Efikasi Diri Performa Akademik Mahasiswa. 4*(1), 25–36.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit - Undip.
- Indah Sari, C. N., & Marah Manunggal, S. A. (2023). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun 2008, 3*(2), 79–92.
- Irfan, A. M., Amirudin, Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja sesuai kebutuhan industri 4.0 peserta didik SMK Kota Makassar. *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pegawai, 1*(Mei), 19–28.
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode Partial Least Square (PLS) dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains UIn, 53*–68.
- Khoiroh, M., & Prajanti, S. D. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Economic Education Analysis Journal, 7*(3), 1010–1024. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28336>
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management, 2*(1), 1–15.
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 6*(2), 1496–1514.

- Maharani, M. I., & Bisri, D. Y. (2022). Manajemen Anestesi pada Pasien Seksio Sesarea dengan Preeklamsia, Sindrom HELLP, dan Gagal Jantung. *Jurnal Anestesi Obstetri Indonesia*, 5(1), 397–409. <https://doi.org/10.47507/obstetri.v5i1.88>
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate FEB Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1487–1497.
- Moerdijat, L. (2021). Penerapan The Fifth Discipline pada Pendidikan di Indonesia Saat Pandemi Covid-19. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 89–120. <https://doi.org/10.32533/04201.2020>
- Muhmin, A. H. (2018). *Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa di Perguruan Tinggi*.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Nabila, A., Sari Dewi, M., & Damanik, S. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), hal 78. <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/viewFile/110/99>
- Nurdin, F. (2020). Pandangan Al-Qur'an Dan Hadist Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, 17(1), 137. <https://doi.org/10.22373/jim.v17i1.7911>
- Purnomo, P., Palupi, M. S., Sekolah, G., & Dharma, U. S. (n.d.). *Buku teknik penyusunan instrumen penelitian*.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Puspitasari, N. A., & Bahtiar, M. D. (2022). Pengaruh Pengalaman Prakerin, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK di Bidang Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 10(1), 31–43. <https://doi.org/10.26740/jpak.v10n1.p31-43>
- Putlely, Z., Lesnussa, Y. A., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (2021). Structural Equation Modeling (SEM) untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, dan Keselamatan terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 di Kota Ambon. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.13057/ijas.v4i1.45784>
- Rahawati, D. U., Prestasi, H., & Kognitif, B. (2020). *Hubungan prestasi belajar kognitif Akuntansi dan pengalaman praktik kerja industri dengan kesiapan*

*kerja siswa kelas XII Akuntansi SMK N X Surakarta. 6(1), 27–40.*

- Rasendrya, R. H., & Utami, H. T. (2022). Strategi Mempertahankan Usaha Emping Melinjo Ditengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Usaha Emping Melinjo Di Desa Kebarongan, Kecamatan Kemranjen). *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam, 4(1)*, 71–80. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.703>
- Ratnasari, S. L., & Thiyarara, O. A. (2020). 2. *Jurnal Hard Skill X Produktivitas Kerja. 7(2)*, 221–232.
- Rosmala Dewi, M. P. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta Rosmala. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, 16(1)*, 19–25.
- Sabilah, J., Nurfandi Riyanti, S., & Saputra, N. (2021). Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Digital. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen, 2(3)*, 225–242. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i3.379>
- Salsabilah, F. (2023). *Company Employee Empowerment Model for Equitable Development Pendahuluan. 2(1)*, 25–31. <https://doi.org/10.31958/indev.vli.10114>
- Saputra, N. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif.*
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi, 21(3)*, 311.
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 2(2)*, 105–114.
- 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 Pgrri Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 10(2)*, 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Shofwa, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Literasi Keuangan Terhadap Minat Berinvestasi Di Pasar Modal. *Jurnal Penelitian Agama, 18(2)*, 290–301. <https://doi.org/10.24090/jpa.v18i2.2017.pp290-301>
- Slameto. (1995). *Belajar dan Faktrr-faktor yang mempengaruhinya* (Cetakan Ke). PT RINEKA CIPTA Jakarta.
- Sudibyo Budi Utomo, S. N. (2019). *Syntax Literate\_2021. 4(2)*, 162–176.
- Sugiyono. (2010). *Metodelogi Penelitian Administrasi. 6(2)*, 3.



- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research and Development (R&D)*. Cv Alfabeta.
- Sulasih, & Oktiana, R. D. (2019). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Produk Halal Online pada Pondok Pesantren di Purwokerto. *Indonesian Journal of Islamic Business and Economics*, 01(01), 7–21. <http://jos.unsoed.ac.id/index.php/ijibe>
- Sulastri, Saharuddin, & Jasman, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. *Jurnal*, 1–23.
- Widhiarso, W. (2011). *Evaluasi Soft Skills Dalam Pembelajaran Proses Seleksi Peranan Kepribadian*.
- Yoda, P., & Wardani, A. (2012). 70 NFECE 1 (2) (2012) *Journal of Non Formal Education and Community Empowerment model pembelajaran magang (studi pada pengrajin logam di sentra home industry logam Kelurahan Kejamobon Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal)*. 1(2), 70–77. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jnfc>
- Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Kemampuan Soft Skills Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Di Smk Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 389–403.
- Yuni, D., Hasibuan, S., & Murtani, A. (2024). Pengaruh Soft Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama Untuk Berkarir Di Bank Syariah. *Management, Accounting, Islamic Banking and Islamic Economic Journal*, 2(1), 294. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/>

# LAMPIRAN – LAMPIRAN



## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP  
KESIAPAN KERJA DI LEMBAGA KEUNGAN SYARIAH DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 Fakultas  
Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang Terhormat,

Mahasiswa S1 Perbankan Syariah FEBI UIN Saizu Purwokerto Angkatan 2020 Di Purwokerto

Dengan Hormat,

Dengan ini, saya beritahukan bahwa :

Nama : Kholidatun Fikria

NIM : 2017202195

Program Studi : Perbankan Syariah

Sedang dalam proses pengumpulan data guna mendukung penyusunan skripsi. Untuk itu saya memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini secara jujur.

**Kuesioner ini hanya digunakan dalam keperluan penelitian yang bersifat keilmuan sehingga identitas Saudara/i akan terjaga kerahasiannya dan tidak akan digunakan dalam hal-hal yang merugikan.** Atas kesediaan dan kerjasama Saudara/i saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya.



Kholidatun Fikria

Kuesioner Penelitian Pengaruh *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (**Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**).

A. DATA PERSONAL RESPONDEN

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 NIM :  
 Kelas :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Isilah identitas anda dengan lengkap dan benar
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan
3. Pilihlah jawaban sesuai dengan pendapat, perasaan dan keadaan saudara/i yang sebenarnya.

Berikut ini adalah keterangan opsi jawaban:

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel *Soft skills*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu berbicara di depan umum dengan baik					
2.	Saya mampu mengatur emosi agar tetap profesional saat bekerja di bawah tekanan tinggi					

3.	Saya mampu menggunakan bahasa dengan sopan dan jelas					
4.	Saya mampu berkontribusi dalam menciptakan dan mempertahankan budaya kerja yang beretika di tempat kerja					
5.	Saya mampu memperlakukan semua nasabah dengan adil dan hormat, terlepas dari latar belakang atau status mereka					
6.	Saya bersedia diberi teguran jika saya membuat kesalahan					

## 2. Variabel *Self efficacy*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
2.	Saya mampu mengikuti apabila ada perubahan aturan baru di kantor					
3.	Saya dapat mengerjakan setiap tugas dengan cara saya sendiri					
4.	Saya tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas					
5.	Saya mampu mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan					

## 3. Motivasi kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal					

2.	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mendorong saya untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan					
3.	Saya mampu memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri					
4.	Saya mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.					

#### 4. Kesiapan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan berusaha membuat keputusan dengan pertimbangan yang matang saat bekerja.					
2.	Saya mampu bekerjasama dengan tim					
3.	Dalam keadaan mendesak saya berusaha tetap tenang dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4.	Dalam menjalankan tugas di Lembaga Keuangan Syariah, saya akan meneliti dan memeriksa hasil pekerjaan yang dilakukan.					
5.	Saya akan memastikan bahwa semua tindakan saya di Lembaga Keuangan Syariah sesuai dengan prinsip-prinsip etika profesional					
6.	Saya akan berusaha mengenal rekan kerja dengan baik					
7.	Saya memiliki ambisi yang kuat untuk maju sehingga saya dapat mencapai posisi yang lebih tinggi					



### Lampiran 2 Tabulasi

No	Soft Skill						Self Efficacy					Motivasi Kerja				Kesiapan Kerja							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	63
2	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	2	5	5	5	5	2	2	2	2	2	80
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	2	2	2	2	2	65
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	5	2	2	2	2	2	70
5	4	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	56
6	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	64
7	1	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	56
8	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	3	3	5	2	2	2	2	2	71
9	4	3	3	1	1	4	1	3	1	1	1	2	3	2	2	5	3	2	2	2	2	2	50
10	4	3	3	3	4	4	1	3	1	4	1	1	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	59
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	24
12	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	58
13	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	2	2	2	2	2	67
14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	77
15	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	71
16	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	82
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	77
18	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	74
19	4	4	5	5	2	4	3	5	3	2	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	84
20	4	5	4	4	4	4	1	4	1	4	1	2	2	5	2	5	5	4	4	4	4	4	77
21	4	5	5	5	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	61
22	4	5	5	4	3	4	2	5	2	3	2	1	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	71
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	93
24	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	76
25	4	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	77



26	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	90
27	4	4	5	5	2	4	2	5	2	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	2	4	4	71
28	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	89
29	4	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	78
30	1	5	5	5	2	1	1	5	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	51
31	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	106
32	3	5	5	5	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	57
33	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	2	2	84
34	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	106
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	2	2	2	63
36	4	5	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	2	2	43
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	2	2	2	63
38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	102
39	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	2	2	67
41	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
42	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	35
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	2	2	67
44	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	104
45	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	102
46	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	2	2	61
47	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
48	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	105
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	105
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	105
52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	3	5	5	102
53	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63

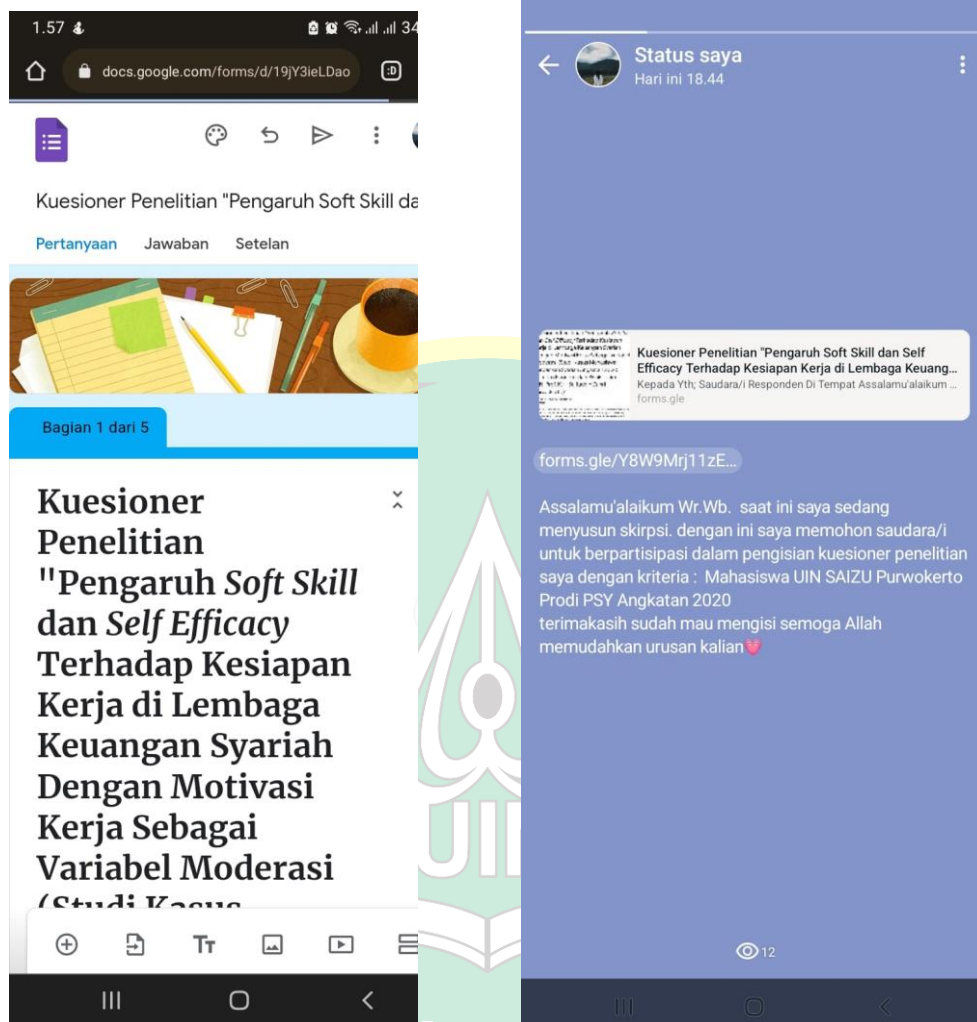
55	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
56	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	92
57	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
59	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
60	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	31
61	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
62	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
63	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5	3	3	3	96
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
66	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	97
67	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	47
68	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	4	5	5	5	5	5	3	3	3	82
69	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	101
70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	101
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	90
73	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	47
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	84
76	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	31
77	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	47
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63
79	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	90
81	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	74
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	58
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	63

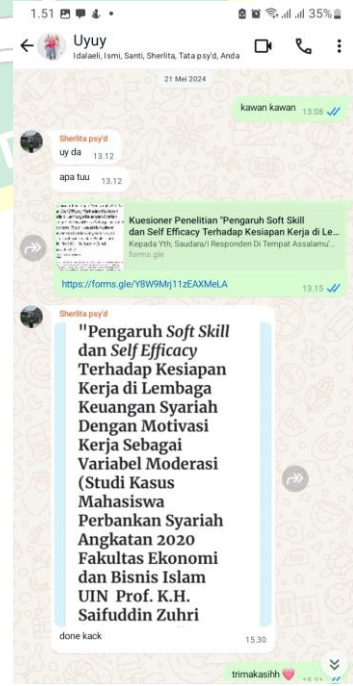
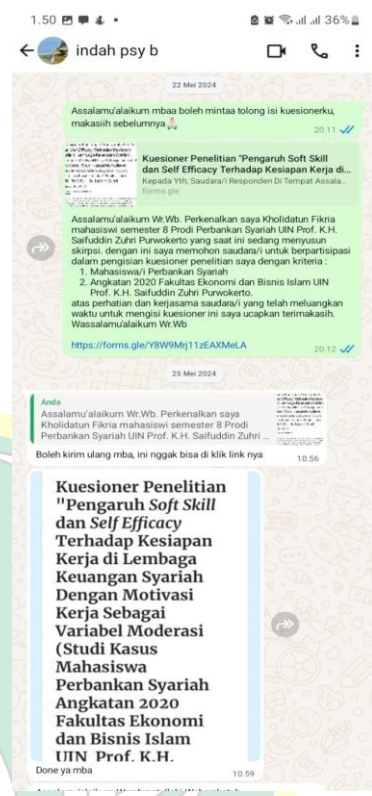
84	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	47
85	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38
86	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	47
87	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	57
88	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	1	1	62
89	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	45
90	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	48
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
92	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
93	4	4	4	5	2	5	4	1	4	2	4	4	4	4	5	2	2	1	1	1	1	1	65
94	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	1	1	1	1	70
95	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	1	1	1	1	70
96	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	93
97	4	4	4	5	5	5	4	1	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	88
98	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3	3	3	66
99	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	1	1	1	1	70
100	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	91
101	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	4	88
102	4	4	4	1	2	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1	2	3	4	5	81
103	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	1	5	4	92
104	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	90
105	4	3	5	5	4	5	2	3	2	2	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	2	3	81
106	2	5	5	2	2	2	5	5	3	5	5	5	4	5	2	5	5	2	2	3	5	5	84
107	5	5	5	4	4	4	4	2	1	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	88
108	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	79
109	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	91
110	2	5	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	91
111	5	5	4	1	2	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	2	2	4	5	83
112	5	4	4	1	2	1	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	1	2	3	5	5	81

113	5	5	4	4	3	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	2	5	90
114	4	4	4	1	3	1	2	5	2	1	5	4	4	5	4	4	4	1	3	4	2	5	72
115	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	98
116	4	4	5	4	2	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4	5	4	2	3	4	4	86
117	4	4	4	2	5	2	1	2	1	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	1	2	76
118	5	4	4	5	4	5	4	5	3	2	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	91
119	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	95
120	5	4	5	4	4	4	3	4	1	1	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	85
121	5	5	5	3	4	3	1	2	1	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	1	2	81
122	5	5	5	5	4	5	2	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	4	93
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	1	1	1	5	74
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	5	5	5	5	3	3	5	83
125	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	80
126	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	98
127	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
128	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
129	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	3	5	83
130	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	92
131	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	92
132	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
133	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	4	4	80
134	1	4	3	3	1	3	4	4	5	5	2	1	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	81
135	4	2	5	5	4	1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	1	4	4	85
136	4	4	5	5	4	3	2	5	3	2	5	2	5	5	4	4	5	5	4	3	2	5	86
137	5	4	5	5	5	4	2	5	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	93
138	5	5	4	4	4	2	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	87
139	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	89
140	4	5	4	4	3	1	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	4	3	1	5	4	83
141	4	2	5	3	4	2	2	5	4	2	5	5	4	5	4	2	5	3	4	2	2	5	79

142	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	95
143	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	2	4	2	2	3	4	74
144	4	4	5	4	2	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	1	4	5	86
145	5	4	4	3	4	2	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	2	3	5	86
146	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	81
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
148	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	100
149	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	86
150	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	68
151	3	3	4	4	4	1	3	4	5	3	4	1	1	5	3	3	4	4	4	1	3	4	71
152	1	2	1	2	3	2	2	5	4	2	5	1	2	5	1	2	1	2	3	2	2	5	55
153	1	2	5	4	3	2	3	5	4	3	5	2	1	5	1	2	5	4	3	2	3	5	70
154	5	4	5	3	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	1	4	4	82
155	4	5	1	4	1	2	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	1	4	1	2	5	4	76
156	5	2	4	5	4	1	2	1	5	2	1	5	4	5	5	2	4	5	4	1	2	1	70
157	4	4	5	4	5	4	1	5	2	1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	1	5	86
158	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	100
159	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	87
160	5	4	4	5	5	5	5	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	1	1	65
161	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	87
162	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	4	4	96
163	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	52
164	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	97
165	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	53

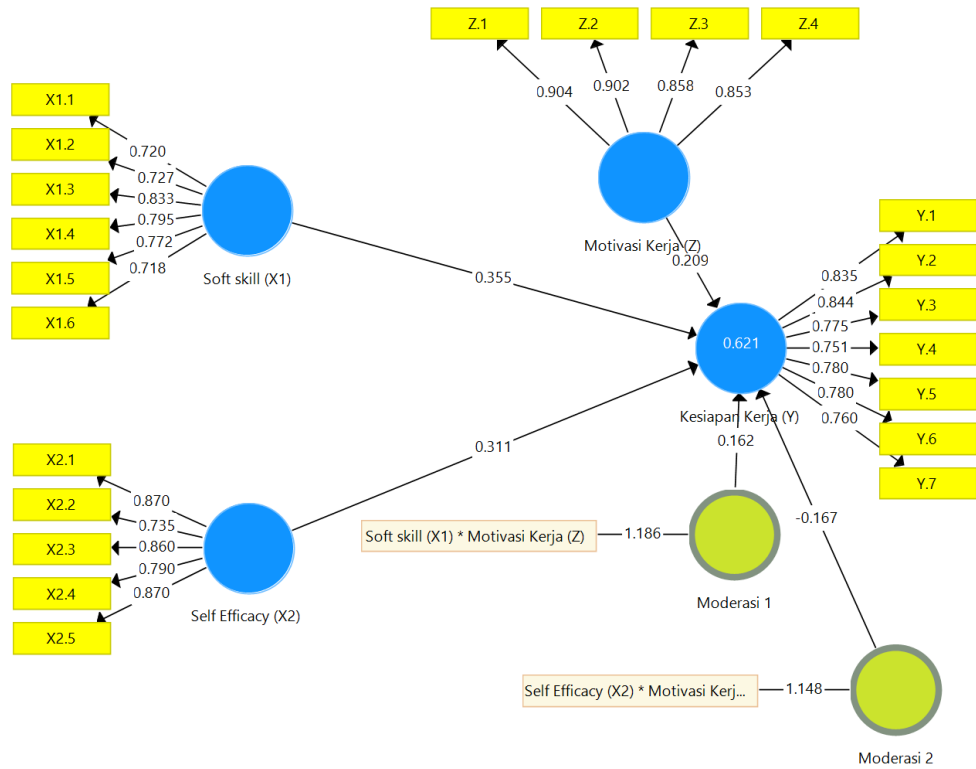
### Lampiran 3 : Bukti Penyebaran Kuesioner





**Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen Penelitian**

**Output PLS Algorithm**





*Output Loading Factor*

	Kesiapan Kerja (Y)	Moderasi 1	Moderasi 2	Motivasi Kerja (Z)	Self Efficacy (X2)	Soft skill (X1)
(X2) * (Z)			1,148			
(X1) * (Z)		1,186				
X1.1						0,720
X1.2						0,727
X1.3						0,833
X1.4						0,795
X1.5						0,772
X1.6						0,718
X2.1					0,870	
X2.2					0,735	
X2.3					0,860	
X2.4					0,790	
X2.5					0,870	
Y.1	0,835					
Y.2	0,844					
Y.3	0,775					
Y.4	0,751					
Y.5	0,780					
Y.6	0,780					
Y.7	0,760					
Z.1				0,904		
Z.2				0,902		
Z.3				0,858		
Z.4				0,853		

*Output AVE*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kesiapan Kerja (Y)	0,624
Moderasi 1	1,000
Moderasi 2	1,000
Motivasi Kerja (Z)	0,774
Self Efficacy (X2)	0,683
Soft skill (X1)	0,581

*Output Cross Loading*

	Kesiapan Kerja (Y)	Moderasi 1	Moderasi 2	Motivasi Kerja (Z)	Self Efficacy (X2)	Soft skill (X1)
(X2) * (Z)	-0,341	0,732	1,000	-0,393	-0,259	-0,359
(X1) * (Z)	-0,264	1,000	0,732	-0,364	-0,347	-0,371
X1.1	0,444	-0,278	-0,222	0,540	0,357	0,720
X1.2	0,499	-0,277	-0,119	0,466	0,456	0,727
X1.3	0,629	-0,441	-0,366	0,680	0,647	0,833
X1.4	0,439	-0,321	-0,344	0,437	0,487	0,795
X1.5	0,684	-0,187	-0,314	0,594	0,572	0,772
X1.6	0,378	-0,177	-0,240	0,336	0,340	0,718
X2.1	0,584	-0,286	-0,219	0,672	0,870	0,572
X2.2	0,550	-0,342	-0,202	0,482	0,735	0,548
X2.3	0,488	-0,296	-0,204	0,614	0,860	0,451
X2.4	0,577	-0,235	-0,152	0,567	0,790	0,532
X2.5	0,605	-0,278	-0,284	0,778	0,870	0,557

Y.1	0,835	-0,357	-0,355	0,680	0,640	0,599
Y.2	0,844	-0,302	-0,373	0,732	0,641	0,669
Y.3	0,775	-0,207	-0,372	0,495	0,512	0,595
Y.4	0,751	-0,037	-0,229	0,390	0,340	0,507
Y.5	0,780	-0,124	-0,265	0,449	0,356	0,534
Y.6	0,780	-0,157	-0,072	0,474	0,607	0,461
Y.7	0,760	-0,179	-0,166	0,522	0,590	0,459
Z.1	0,603	-0,267	-0,298	0,904	0,699	0,604
Z.2	0,622	-0,283	-0,294	0,902	0,695	0,596
Z.3	0,643	-0,405	-0,444	0,858	0,661	0,615
Z.4	0,575	-0,319	-0,341	0,853	0,610	0,612

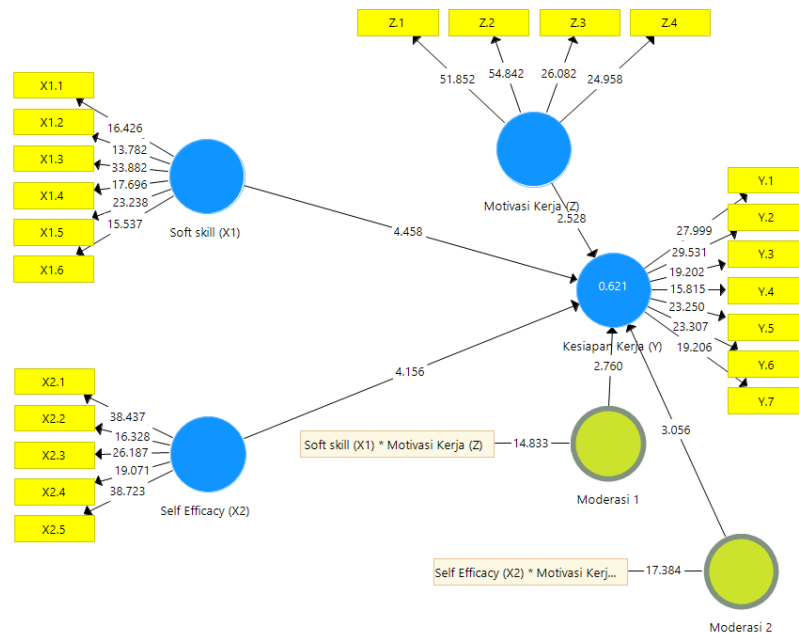
#### *Output Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kesiapan Kerja (Y)	0,900	0,921
Moderasi 1	1,000	1,000
Moderasi 2	1,000	1,000
Motivasi Kerja (Z)	0,902	0,932
Self Efficacy (X2)	0,883	0,915
Soft skill (X1)	0,857	0,892

#### *Output R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0,621	0,609

### Output Bootstrapping



### Output Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistic	P Value	Keterangan
Moderasi 1 -> Kesiapan Kerja (Y)	0,162	0,173	0,059	2,760	0,006	Signifikan
Moderasi 2 -> Kesiapan Kerja (Y)	-0,167	-0,176	0,055	3,056	0,002	Signifikan
Self Efficacy (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,311	0,315	0,075	4,156	0,000	Signifikan
Soft skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0,355	0,360	0,080	4,458	0,000	Signifikan

## Lampiran 11 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

### **SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL**

Nomor: 682/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/4/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Kholidatun Fikria  
 NIM : 2017202195  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Pembimbing Skripsi : Miftaakhul Amri, S.Sy., M.H.  
 Judul : PENGARUH SOFT SKILL DAN SELF EFFICACY  
 TERHADAP KESIAPAN KERJA DI LEMBAGA KEUNGAN  
 SYARIAH DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
 VARIABEL MODERASI

Pada tanggal 6 Mei 2024 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 6 Mei 2024  
 Koord. Prodi Perbankan Syariah

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak.  
 NIP. 19920613 201801 2 001

## Lampiran 12 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

---

### SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 1173/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/6/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Kholidatun Fikria

NIM : 2017202195

Program Studi : Perbankan Syariah

Pada tanggal 19 Juni 2024 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **75 / B**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar ujian munaqasyah.

Purwokerto, 19 Juni 2024  
Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.  
NIP. 19920613 201801 2 001

### Lampiran 13 Permohonan izin observasi Pendahuluan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-636624, Fax: 0281-636653, Website: febi.uinszu.ac.id

Nomor : 779/Un.19/WD.J.FEB/PP.009/5/2024 2 Mei 2024  
Lampiran : \*  
Hal : Permohonan Izin Observasi Pendahuluan

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Di  
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, yang berjudul Pengaruh soft skill dan self efficacy terhadap kesiapan kerja di Lembaga keuangan syariah dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto).

Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Observasi Pendahuluan kepada mahasiswa kami atas nama:

Nama : Kholidatun Fikria  
NIM : 2017202195  
Prodi / Semester : S-1 Perbankan Syariah / VIII

Adapun Observasi Pendahuluan tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Objek Penelitian : Mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020  
Tempat Penelitian : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Waktu Penelitian : 1 November 2023 s/d 1 Juni 2024  
Metode Penelitian : Kuantitatif

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wa'alaikumsalam Wr. Wb.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan I,  
  


## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama : Kholidatun Fikria
2. NIM : 2017202195
3. Tempat/ Tgl Lahir : Pemalang, 28 Agustus 2002
4. Alamat Rumah : Rt06/Rw01 Warungpring, Pemalang
5. Nama Orang Tua :  
Nama Ayah : Tobi'in  
Nama Ibu : Rukhanah

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 01 Warungpring
2. SMP : SMPN 02 Moga
3. SMA : SMAN 01 Randudongkal
4. S1 : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### C. Pengalaman Organisasi

1. Komunitas Marketing Perbankan Syariah

### D. Pengalaman Kerja/Magang

1. PT BPR BKK Jateng KC Banyumas

Purwokerto, 25 Juni 2024



Kholidatun Fikria  
NIM. 2017202195