

**PENGARUH SOFT SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA  
(Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal)**

**Niwana Pulungan<sup>1\*</sup>, Sari Fitri<sup>2</sup>, Rizka Ar Rahmah<sup>3</sup>**

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI MANDAILING NATAL  
(STAIN MADINA)

[niwanapulungang@gmail.com](mailto:niwanapulungang@gmail.com), [fabulous.qha@gmail.com](mailto:fabulous.qha@gmail.com), [sarifitri@stain-madina.ac.id](mailto:sarifitri@stain-madina.ac.id)

**ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of soft skills and work motivation on work readiness of STAIN Mandailing Natal Sharia Business Management Study Program Students. This research uses a quantitative approach and the population in this study are active students of the Sharia Business Management study program, STAIN Mandailing Natal, class of 2020, where the sample was 41 respondents with a sampling technique using Saturated Sampling with Likert scale measurements. The results of this research show that Soft Skill influence the work readiness STAIN Mandailing Natal Sharia Business Management Study Program Students with a  $t_{value}$  of  $2,911 > t_{table} 1,686$  and a significance value of  $0,006 < 0,05$  and work motivation also influence the work readiness of STAIN Mandailing Natal Sharia Business Management Study Program Students with a  $t_{value}$  of  $4,691 > t_{table} 1,686$  and a significance value of  $0,000 < 0,05$ , and there is an influence of soft skills and work motivation on work readiness of STAIN Mandailing Natal Sharia Business Management Study Program Students with a  $F_{value}$  of  $27,210 > F_{table} 3,24$  and a Significance value of  $0,000 < 0,05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0,589, which means soft skill and work motivation simultaneously influence work readiness by 58.9%.

**Keywords:** Soft Skills, Work Motivation and Work Readiness

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa aktif prodi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal angkatan 2020 dimana sampelnya sebanyak 41 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh dengan pengukuran skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal dengan nilai  $t_{hitung} 2,911 > t_{tabel} 1,686$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  dan motivasi kerja juga secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal dengan nilai  $t_{hitung} 4,691 > t_{tabel} 1,686$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta terdapat pengaruh soft skill dan motivasi kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal dengan nilai  $F_{hitung}$  27,210 >  $F_{tabel}$  3,24 dan nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,589 yang berarti *soft skill* dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 58,9%.

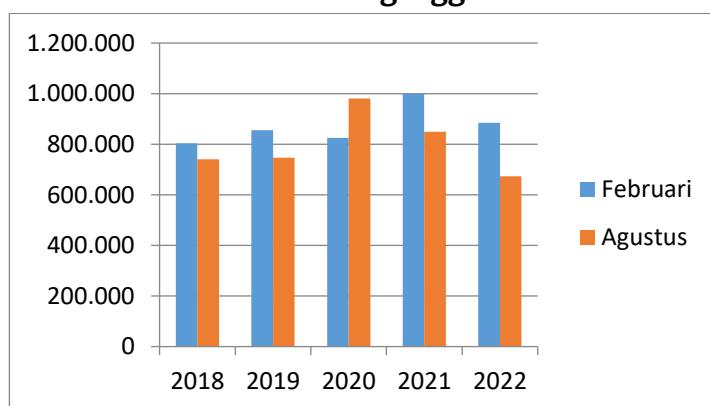
**Kata Kunci:** Soft Skill, Motivasi Kerja, dan Kesiapan Kerja

## PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini mengalami perubahan yang sangat cepat dan dinamis. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti globalisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan kebutuhan pasar. Akibatnya, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki *hard skill* yang memadai, tetapi juga *soft skill* dan motivasi kerja yang kuat yakni kemampuan untuk menganalisis masalah, mengidentifikasi solusi, dan membuat keputusan yang tepat, mampu untuk memotivasi diri sendiri, menetapkan tujuan, dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tersebut, serta kemampuan untuk bangkit dari kegagalan, mengatasi tantangan, dan bertahan dalam situasi sulit. Akan tetapi, dalam kenyataannya krisis produktivitas sumber daya manusia terus berlanjut. Meskipun faktanya bahwa angkatan kerja di Indonesia cukup tinggi, kualitas pencari kerja yang rendah dan tantangan penyaluran karena lowongan yang terbatas adalah dua faktor yang menyebabkan banyak pengangguran di Indonesia. Dalam situasi ini para calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja (Fajriyati, 2023).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi di Indonesia dari tahun 2018-2022 adalah:

**Gambar 1. Jumlah Pengangguran Terbuka**



Sumber: bps.go.id yang telah diolah

Berdasarkan data diatas, jumlah pengangguran perguruan tinggi mengalami fluktuatif dari tahun 2018-2022 yang berarti meskipun jumlah perguruan tinggi meningkat nyatanya angka pengangguran tersebut masih relatif tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak lulusan perguruan tinggi yang belum dapat terserap di dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi, sehingga mereka dapat lebih berdaya saing di dunia kerja. Begitu juga pada perguruan tinggi STAIN Mandailing Natal yang kesiapan kerjanya masih kurang yang ditandai dengan mereka belum mampu berkomunikasi dengan baik dan juga tidak termotivasi untuk mencari tahu tentang hal-hal tentang dunia kerja dimana hal tersebut merupakan hal penting yang termasuk pada *soft skill* dan motivasi kerja.

Menurut Wibowo dalam (Fidaningrum & Sukarno, 2021) mahasiswa yang memiliki sikap kritis, kemampuan berkomunikasi yang baik, tanggung jawab, ambisi maju, dan ingin terus berkembang di bidang keahliannya adalah kesiapan kerja..

Menurut (Juariah, 2019) *Soft skill* penting oleh kontribusinya terhadap kesiapan kerja. Pekerja lulusan lembaga pendidikan yang tidak memiliki *soft skill* baik, umumnya tidak memiliki kesiapan menghadapi dunia kerja. Hampir semua perusahaan lebih mendahulukan kemampuan *soft skill* pelamar kerja.

Menurut (Stevani, 2015) terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang untuk siap bekerja, salah satunya yaitu faktor internal berupa motivasi kerja. Menurut (Uno, 2017) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Adapun jumlah Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal Angkatan 2020 adalah:

**Tabel 1.**

**Jumlah Mahasiswa Aktif Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal  
Angkatan 2020**

Kelas	Jumlah Responden	Persentase
A	25	60,98%
B	16	39,02%
Total	41	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, beberapa mahasiswa angkatan 2020 jurusan manajemen bisnis syariah mengatakan bahwa mereka belum mampu berkomunikasi dengan baik. Padahal komunikasi merupakan salah satu bagian soft skill yang sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam dunia kerja mengingat angkatan 2020 sudah masuk semester akhir yang seharunya penting memiliki kemampuan tersebut. Ini adalah fakta bahwa komunikasi efektif sangat penting dalam dunia kerja. Selain itu, banyak mahasiswa merasa tidak memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah, dan mereka tidak memiliki sikap kritis yang sangat diperlukan. Mereka juga tidak termotivasi untuk mencari tahu tentang hal-hal tentang dunia kerja, dan tidak memiliki keinginan dan kesiapan untuk memilih tempat dan dunia kerja yang idamkan, seperti yang terlihat dari banyaknya lulusan yang belum tertampung di dunia kerja karena tidak memiliki pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan. Selain itu, lingkungan keluarga yang tidak memberikan masukan pengetahuan tentang dunia kerja, seperti yang dapat dilihat dari kurangnya komunikasi orang tua dengan anak-anak tentang dunia kerja.

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Ninda Awil Daini Efendi, 2021) dimana hasil analisis datanya menunjukkan bahwa soft skill dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh (Astrid Ade Damayantie & Kustini, 2022) dimana hasil analisis datanya menunjukkan Soft Skill dan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB UPNVJ, dan penelitian yang dilakukan oleh (Alwika, 2022) dimana hasil analisis datanya menunjukkan bahwa semakin tinggi soft skill yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai.

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa manajemen bisnis syariah STAIN Mandailing Natal Angkatan 2020.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh dimana Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Keseluruhan populasi yang ada yaitu Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah STAN Mandailing Natal angkatan 2020 yaitu berjumlah 60 orang. Namun, dikarenakan jumlah mahasiswa angkatan 2020 yang aktif kuliah berjumlah 42 orang, kemudian dikurangi dengan peneliti sehingga jumlah sampel menjadi 41 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan tujuan agar dapat mengukur valid atau sah tidaknya kuesioner yang diolah. Uji validitas menghitung nilai masing-masing pertanyaan dengan menghubungkan jumlah atau total masing-masing pertanyaan dengan jumlah atau total keseluruhan yang akan digunakan untuk setiap variabel (Sujarweni, 2015).

Nilai signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 atau 5%, atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dianggap valid. Untuk *degree of freedom* (*df*) =  $n-2$ , nilai  $r_{hitung}$  dan nilai  $r_{tabel}$  dibandingkan untuk melakukan uji signifikansi, sehingga  $df = 41-2 = 39$ , dan nilai  $r_{tabel}$  yang didapat adalah 0,3081.

**Tabel 2.**

**Hasil Uji Validitas Soft Skill (X<sub>1</sub>)**

No item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,662	0,3081	Valid
2	0,693	0,3081	Valid
3	0,596	0,3081	Valid
4	0,740	0,3081	Valid
5	0,799	0,3081	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

**Tabel 3.**

**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,657	0,3081	Valid
2	0,759	0,3081	Valid

3	0,796	0,3081	Valid
4	0,768	0,3081	Valid
5	0,683	0,3081	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)**

No item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,703	0,3081	Valid
2	0,788	0,3081	Valid
3	0,676	0,3081	Valid
4	0,670	0,3081	Valid
5	0,791	0,3081	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.5 setiap pertanyaan menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, instrumen penelitian yang berjumlah 5 pertanyaan Kesiapan Kerja (Y) dinilai semula butir pertanyaan adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan Cronbach  $\alpha > 0,60$ , maka variable dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
Soft Skill ( $X_1$ )	0,738	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,756	0,60	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,776	0,60	Reliabel

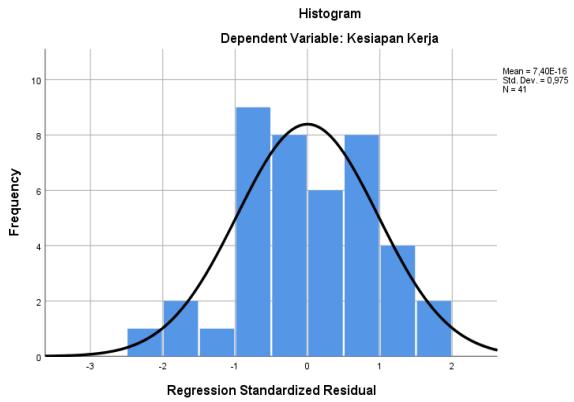
Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dalam variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

## **Uji Asumsi Klasik**

### **Uji Normalitas**

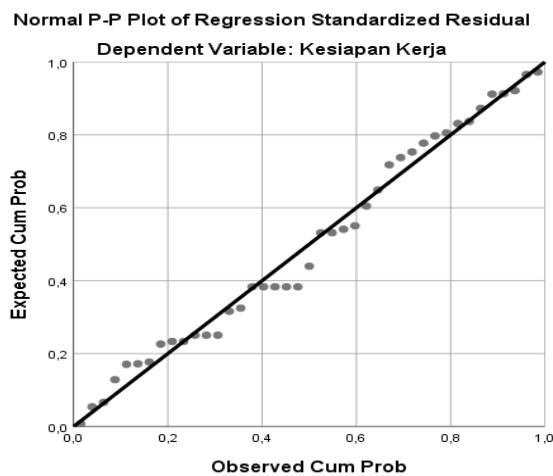
**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Histogram**



Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak melenceng kesamping kiri maupun kanan, yang artinya data berdistribusi normal. Untuk hasil uji normalitas P-P Plot of regression standardized adalah sebagai berikut:

**Gambar 3.**  
**Hasil Uji P-Plot**



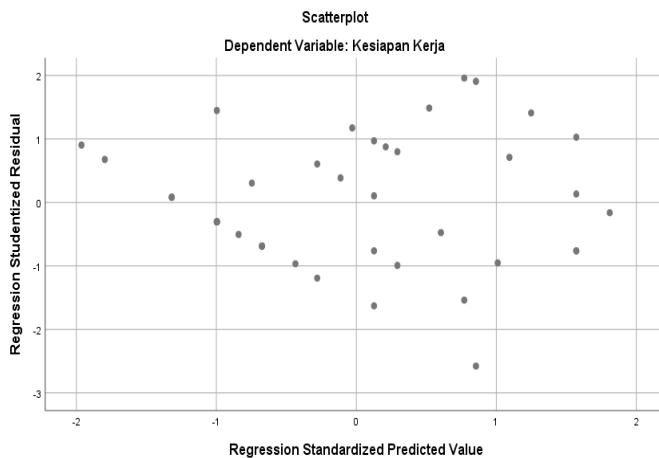
Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Berdasarkan Gambar 3 uji normalitas P-P Plot of regression standardized diatas menunjukan bahwa uji normalitas terdistribusi normal karena titik-titik menyebar

mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini cukup memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.**  
**Hasil Uji Scatterplot**



Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada gambar 4. dapat dilihat pola scatterplot bahwa titik-titik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik o pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan variabel ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Multikolinearitas

**Tabel 6.**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Soft Skill	,790	1,266
	Motivasi Kerja	,790	1,266

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas dapat dilihat tidak ada nilai Tolerance kurang dari 0.1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, yaitu sebesar 0.790 dan 1,266. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,028	2,350			2,140	,039
	Soft Skill	,326	,112	,341		2,911	,006
	Motivasi Kerja	,440	,094	,549		4,691	,000

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, maka diperoleh:

$$Y = 5,028 + 0,326 X_1 + 0,440 X_2 + e$$

Model persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut:

Konstanta sebesar 5,028 satuan, memiliki arti bahwa jika variabel soft skill dan motivasi dalam kondisi konstan atau nol, maka kesiapan kerja memiliki nilai sebesar 4,845.

Koefisien variabel soft skill ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,326 satuan yang berarti jika soft skill meningkat maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kesiapan kerja sebesar 0,326 satuan, dan variabel bebas yang lain dianggap tetap.

Koefisien variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,440 satuan yang berarti jika ada peningkatan motivasi kerja maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kesiapan kerja sebesar 0,440 satuan, dan variabel bebas yang lain dianggap tetap.

### Uji Hipotesis

Uji t

**Tabel 8.**

**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,028	2,350		2,140	,039
Soft Skill	,326	,112	,341	2,911	,006
Motivasi Kerja	,440	,094	,549	4,691	,000

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Dari persamaan  $degree\ of\ freedom\ (dk) = n-K = 41-3 = 38$ , maka nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 1,686. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel soft skill sebesar  $2,911 > t_{tabel}$  sebesar 1,686 dan nilai sig untuk soft skill sebesar 0,006 kurang dari 0,05, maka  $H_1$  diterima sehingga dapat dibuktikan bahwa soft skill secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  variable motivasi kerja  $4,691 > t_{tabel}$  sebesar 1,686 dan nilai sig untuk motivasi kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka  $H_2$  diterima sehingga dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

#### Uji Simultan

**Tabel 9.**

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,481	2	37,240	27,210	,000 <sup>b</sup>
	Residual	52,007	38	1,369		
	Total	126,488	40			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Soft Skill

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Berdasarkan tabel 8 diatas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,210 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung} 27,210 > F_{tabel} 3,24$  dan nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$

diterima, yang artinya *soft skills* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ( $Y$ ).

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 <sup>a</sup>	,589	,567	1,16988
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Soft Skill				

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,589 sama dengan 58,9%. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel independen yaitu *soft skill* dan motivasi kerja cukup tinggi dalam mempengaruhi variabel dependen kesiapan kerja yakni sebesar 0,589 atau 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### **Soft Skill Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal angkatan 2020.**

Berdasarkan hasil dari tabel 7 uji t menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,911 > t_{tabel} = 1,686$  dan nilai *sig* sebesar 0,006 kurang dari 0,05, artinya kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal angkatan 2020 dipengaruhi oleh faktor *soft skill*.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Juariah (2019) yang menyatakan bahwa salah satu kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh *Soft skill*. *Soft skill* berupa keterampilan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggung jawab. Keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal ini juga selaras dengan penelitian Ninda Awil Daini Elfendi yang membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah UIN Sumatera Utara.

## **Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal angkatan 2020.**

Berdasarkan hasil dari perhitungan regresi linear pada program SPSS versi 25 seperti terlihat pada tabel 7 uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 4,691 > t_{tabell} 1,686$  dan nilai sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05, artinya kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal angkatan 2020 dipengaruhi oleh faktor Motivasi Kerja.

Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Stevani (2015) yang menyatakan bahwa salah satu kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Uno (2017) motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja.

## **Soft Skill dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal angkatan 2020.**

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 8 yang diperoleh dari perhitungan data dapat dinyatakan dalam persamaan  $Y = 5,028 + 0,326 X_1 + 0,440 X_2 + \text{el}$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta dari persamaan regresi linear adalah sebesar 5,028 satuan yang berarti apabila soft skill ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) nilainya konstan atau 0, maka kesiapan kerja mahasiswa manajemen bisnis syariah STAIN Mandailing Natal angkatan 2020 ( $Y$ ) nilainya sebesar 5,028 satuan.

Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,326 artinya apabila nilai soft skill ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, maka nilai kesiapan kerja siswa ( $Y$ ) akan meningkat 0,326 satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap, demikian juga nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,440 artinya apabila nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, maka nilai kesiapan kerja siswa ( $Y$ ) akan meningkat 0,440 satuan dengan asumsi  $X_1$  tetap.

Berdasarkan perhitungan regresi linear pada uji F pada tabel 8 juga menunjukkan bahwa soft skill dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 27,210 > F_{tabell} 3,24$  dan nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ .

## **KESIMPULAN**

Soft Skill Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal. Hal ini dibuktikan melalui uji t (parsial) dengan hasil yang diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,911 > t_{tabell} 1,686$  dan signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu 0,006.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal. Hal ini dibuktikan melalui uji t (parsial) dengan hasil

yang diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $4,691 > t_{tabel} 1,686$  dan signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000.

Soft Skill dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal. Hal ini dibuktikan dengan uji F dengan nilai  $F_{hitung} 27,210 > F_{tabel} 3,24$  dan Signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwika, Y. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah).
- Damayantie, A & Kustini (2022). Pengaruh Soft Skill dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT
- Fajriyati, Y. (n.d.). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33–45. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Juariah. (2019). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah. IAIN Bengkulu.
- Ninda Awil Daini Efendi. (2021). Pengaruh Soft Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Uin Sumatera Utara)
- Stevani. (2015). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin) dan Keterampilan Siswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK N 3 Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, Vol 3(Nomor 2.).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D. CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W. . (2015). Metodologi Penelitian : Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Uno, H. B. (2017). Teori Motivasi dan Pengukurannya. PT. Bulmi Aksara.