

Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dalam Menghadapi Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau Angkatan 2020

The Influence of Soft Skills, Hard Skills, and Work Motivation on Work Readiness in Facing the Society 5.0 Era Among S1 Students of the Faculty of Economics and Social Sciences at UIN SUSKA Riau, Class of 2020

Nabilla Junir^{1*)}, Martha Hasanah Rustam²⁾

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding Email: nabillajuanda5@gmail.com

Article history: Submitted: May 19, 2025 | Revised: June 08, 2025 | Accepted: July 05, 2025

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dalam menghadapi era *society 5.0* Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau Angkatan 2020 dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dalam menghadapi era *society 5.0* Alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau Angkatan 2020. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 632 orang, sementara sampel yang digunakan sebanyak 87 responden, hasil penentuan sampel menggunakan teknik rumus *Slovin*. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, untuk pengolahan data menggunakan *software* statistik SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, *hard skill* juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja, diikuti oleh motivasi kerja yang turut berkontribusi pada kesiapan kerja. dan secara simultan *soft skill*, *hard skill* dan motivasi kerja secara serempak mempengaruhi terhadap kesiapan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Deswarta et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Ketiganya membentuk fondasi kompetensi kerja yang komprehensif dan saling melengkapi. Hasil ini konsisten dengan temuan dalam penelitian ini bahwa kombinasi ketiganya menjadi prediktor kuat kesiapan kerja di era *Society 5.0*.

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

Abstract

This research examines the influence of soft skills, hard skills, and work motivation on job readiness in the context of Society 5.0 among undergraduate students of the Faculty of Economics and Social Sciences at UIN SUSKA Riau, Class of 2020. The objective of this study is to determine the impact of these factors on job readiness. This quantitative research utilizes primary data collected through a questionnaire. The population for this study consists of 632 individuals, with a sample size of 87 respondents determined using Slovin's formula. The analysis technique employed in this research involves questionnaire methods, with data processed using SPSS version 23. The results indicate that soft skills significantly influence job readiness. Additionally, hard skills also have an impact on job readiness, followed by work motivation, which contributes to overall job readiness. Furthermore, soft skills, hard skills, and work motivation collectively influence job readiness simultaneously. These findings align with the research conducted by Deswarta et al. (2023), which concluded that soft skills, hard skills, and work motivation significantly and positively affect the job readiness of students. Together, these factors form a comprehensive and complementary foundation for work competencies. This research corroborates the findings that the combination of these three elements serves as a strong predictor of students' job readiness in the era of Society 5.0.

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

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 431-442

Pendahuluan

Indonesia saat ini diyakini telah memasuki era Society 5.0, sebuah konsep yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi (Hadiapurwa et al., 2021). Berbeda dengan era 4.0 yang lebih menekankan digitalisasi, Society 5.0 berfokus pada cara memanusiakan manusia dengan teknologi (Dwiyama, 2021). Era ini menekankan peningkatan kualitas hidup dan penciptaan pusat-pusat inovasi baru, yang membedakannya dari era Industri 4.0 yang lebih fokus pada proses produksi dan integrasi dunia online (Putri & Ferianto, 2023). Dalam konteks ini, perguruan tinggi dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi lengkap, termasuk kemampuan literasi data, teknologi, dan manusia, serta karakter yang baik (Mariati, 2021). Fenomena masalah yang muncul adalah banyak lulusan perguruan tinggi yang tidak siap menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks.

Namun, tantangan yang dihadapi perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan siap kerja sangat signifikan. Kesiapan kerja diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memasuki dunia kerja tanpa penyesuaian yang lama (Pramudita & Arbarini, 2024). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2023, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 5,45 %. Sekitar 7,99 juta orang yang menganggur, dengan tingkat pengangguran tertinggi berada pada kelompok usia 15-24 tahun sebesar 19,40%. Selain itu, studi oleh Prisirilia dan Widawati (2021) menemukan bahwa 55,9% lulusan baru memiliki kesiapan kerja yang buruk. Fenomena ini menunjukkan bahwa banyak mahasiswa yang kurang memahami aspek-aspek penting yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja, seperti sikap profesional dan keterampilan yang relevan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja alumni S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Angkatan 2020. Nilai kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi dalam konteks Society 5.0, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Fenomena masalah terkait soft skill menunjukkan bahwa lulusan seringkali kekurangan keterampilan interpersonal dan komunikasi yang diperlukan di tempat kerja (Wedawati et al., 2021). Sementara itu, hard skill yang kurang memadai terkait dengan keterampilan teknis yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri (Siburian et al., 2022). Terakhir, motivasi kerja yang rendah dapat menghambat kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan (Wahyuningsih & Yulianto, 2020). Dengan mengisi celah penelitian yang ada, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dan memberikan rekomendasi bagi pengembangan kurikulum pendidikan tinggi yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja di era yang terus berkembang ini.

Landasan Teori

Kesiapan Kerja

Stevani dalam (Irawan dkk, 2022:62) mengemukakan bahwa kesiapan kerja mencakup keseluruhan kondisi individu, termasuk aspek fisik, mental, dan pengalaman, serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan tertentu. Emilyarwinri (Khotimah dkk, 2022:125) menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang mencerminkan keserasian antara kematangan fisik, kematangan

mental, serta pengalaman belajar. Menurut Juma'ayah (Chan Ahmad dkk, 2019:2), kesiapan kerja adalah sejenis kemampuan non-teknis yang wajib dimiliki oleh setiap individu yang bekerja di industri.

Soft Skill

Menurut *Robbins* (2016), *soft skill*, atau keterampilan lunak, adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan kerjasama dengan orang lain. Abdullah Aly (2017) mendefinisikan *soft skill* sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait dengan rasa percaya diri, fleksibilitas, kejujuran, dan integritas diri. Muhammad Chamdani (2017) menjelaskan bahwa *soft skill* adalah perilaku personal dan interpersonal yang mengimbangi dan memaksimalkan kinerja manusia, seperti membangun tim, pengambilan keputusan, inisiatif, dan komunikasi.

Hard Skill

Menurut *Lyu & Liu* (2021) *hard skill* mengacu pada keahlian teknis yang nyata dan dapat diukur, seperti keterampilan dalam menggunakan peralatan tertentu, misalnya pemrograman komputer, mengendarai alat transportasi, atau alat kerja lainnya yang berfungsi sebagai penunjang tugas. Putro & Yuliadi (2022) *hard skill* adalah pengetahuan teknis yang digunakan individu dalam pekerjaannya dan dapat dikembangkan seiring dengan kemajuan teknologi. Hardi (2020) *hard skill* merupakan metode untuk mengetahui keahlian teknis, seperti kemampuan menggunakan alat, mengolah data, atau kemampuan teknis lainnya secara efektif. Gabbay (2018) *hard skill* berhubungan dengan kompetensi yang memiliki sasaran yang jelas dan dapat diukur.

Motivasi Kerja

Menurut *Robbins* (2016:201), motivasi adalah kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu tertentu. Wibowo (2016:322) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang berasal dari serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Sementara itu, menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali (2018:133), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menerapkan metode pengumpulan data melalui kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2022), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden adalah individu yang menjadi subjek penelitian (sampel). Kuesioner yang berisi pertanyaan disebarkan kepada responden sesuai dengan isu yang diteliti untuk mendapatkan data berupa tanggapan dari mereka. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner secara online melalui *Google Docs* kepada para responden.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 431-442

telah dikumpulkan, termasuk statistik deskriptif seperti rata-rata, median, modus, dan standar deviasi untuk setiap variabel.

Uji Asumsi Klasik

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

Uji Normalitas

Menurut Wibowo dan Wulandari (2020:71) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Menurut Wibowo dan Wulandari (2020:72) kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* < *Z*tabel; atau menggunakan Nilai *Probability Sig* (2 tailed) > α ; sig > 0.05.

Uji Multikolinieritas

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

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

Uji Heteroskedastisitas

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

Analisis Regresi Berganda

Menurut Gujarati (dalam Wibowo dan Wulandari 2020:145) analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Analisis regresi berfungsi untuk melihat besaran pengaruh dari suatu hubungan yang bersifat kausatif. Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

X1	= Variabel independen (<i>Soft Skill</i>)
X2	= Variabel independen (<i>Hard Skill</i>)
X3	= Variabel independen (Motivasi Kerja)
Y	= Variabel dependen (Kesiapan Kerja)
a	= bilangan konstanta
b	= Koefisien regresi
e	= <i>error</i>

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Dalam perumusannya hipotesis statistik, antara H_0 dan H_a selalu berpasangan, bila satunya ditolak, maka yang lain diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu jika H_0 ditolak maka H_a diterima. Uji Hipotesis ini berfungsi untuk memunculkan dugaan suatu kejadian tertentu kedalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi.

Uji T

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

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sample

t = thitung

selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika thitung > ttabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika thitung < ttabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan dilakukan Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan antara variabel X yaitu *Soft Skill* (X1), *Hard Skill* (X2), Motivasi Kerja (X3), dan variabel Y yaitu Kesiapan Kerja (Y). Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016):

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

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 431-442

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kriteria pengujiannya menurut Sugiyono (2017) yaitu sebagai berikut:

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

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Data

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item instrumen memiliki nilai R Hitung yang lebih besar dari R Tabel (0.211), yang menandakan validitas yang baik. Untuk variabel Soft Skill (X1), semua enam item valid, dengan nilai tertinggi 0.781 pada item X1.3. Pada variabel Hard Skill (X2), semua item juga valid, dengan nilai tertinggi 0.758 pada item X2.5. Variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan semua item valid, dengan nilai tertinggi 0.802 pada item X3.5. Terakhir, untuk Kesiapan Kerja (Y), semua item valid, dengan nilai tertinggi 0.780 pada item Y.6. Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dan pengambilan keputusan yang tepat.

Uji Reliabel

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai cronbach's alpha. Jika nilai cronbach's alpha > 0,6 maka item instrumen dinyatakan reliabel. Di dalam peneliti ini diketahui semua item dari masing masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,6. Dengan demikian seluruh item dinyatakan reliabel sebagai alat ukur dari masing masing variabel konstraknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

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

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan uji statistik one sample Kolmogorov-Smirnov diatas, didapat nilai signifikasi sebesar 0,071. Dengan demikian

residual data dari model regresi dinyatakan terdistribusi normal karena memiliki nilai sig.>0,05

1. Uji Multikolinieritas

Adapun hasil uji multikolinieritas disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

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

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas, didapat nilai tolerance dan VIF secara berturut turut untuk variabel soft skill sebesar 0,335 dan 2,988, untuk variabel hard skill 0,460 dan 2,174, dan untuk variabel motivasi kerja 0,383, dan 2,611. Hasil ini menjelaskan tidak terjadi multikolinieritas atau tdiak terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas pada model regresi linier berganda. Hasil ini dijelaskan oleh nilai tolerance>0,1 dan VIF<0,5.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

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

a. Dependent Variable: AbsRES

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai signifikansi untuk variabel soft skill sebesar 0,258, untuk variabel hard skill 0,205, dan untuk variabel motivasi kerja 0,185. Dengan demikian dinyatakan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda. Hasil ini dijelaskan oleh nilai sig>0,05.

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 431-442

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diatas, dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,205 + 0,290X1 + 0,440X2 + 194X3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a=2,205 bermakna jika variabel *soft skill* (X1), *hard skill* (X2), dan motivasi kerja (X3) bernilai 0 maka kesiapan kerja akan bernilai 2,205 satuan.
2. Nilai koefisien b1=0,290 bermakna jika variabel *soft skill* (X1) ditingkatkan 1 satuan maka kesiapan kerja akan meningkat 0,290 satuan.
3. Nilai koefisien b2=0,440 bermakna jika variabel *hard skill* (X2) ditingkatkan 1 satuan maka kesiapan kerja akan meningkat 0,440 satuan.
4. Nilai koefisien b3=0,194 bermakna jika variabel motivasi kerja (X3) ditingkatkan 1 satuan maka kesiapan kerja akan meningkat 0,194 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Hasil uji T parsial disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

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

*Variabel Terikat: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai t hitung dan signifikansi masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun nilai t tabel untuk df(87-3-1;0,05/2)=1,989. Untuk variabel soft skill didapat nilai t hitung sebesar 2,906 dan signifikansi 0,005. Dengan demikia H0 ditolak dan Ha diterima atau soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020. Hasil ini dijelaskan oleh nilai t hitung > t tabel (2,906 > 1,989) dan sig < 0,05 (0,005 < 0,05).

Selanjutnya untuk variabel hard skill didapat nilai t hitung sebesar 5,137 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil ini maka H0 ditolak dan Ha diterima atau hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1

fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020. Hasil ini dijelaskan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,137 > 1,989$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Selanjutnya untuk variabel motivasi kerja, didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,059 dan nilai signifikansi sebesar 0,043. Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020. Hasil ini dijelaskan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,059 > 1,989$) dan $sig < 0,05$ ($0,043 < 0,05$).

2. Uji F (Simultan)

Adapun hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.835	3	176.945	68.979	.000 ^b
	Residual	212.912	83	2.565		
	Total	743.747	86			
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Hard Skill (X2), Soft Skill (X1)						

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, didapat nilai F tabel sebesar 68,979 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Adapun nilai F tabel untuk $df_1=3$ dan $df_2=83$ adalah sebesar 2,470. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau *soft skill* (X1), *hard skill* (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau angkatan 2020. Hasil ini dijelaskan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,979 > 2,470$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

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

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai adjusted R Square sebesar 0,703. hasil ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* (X1), *hard skill* (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama sama mampu menjelaskan kesiapan kesiapan kerja sebesar 70,3%. Sedangkan sisaknya 29,7% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 431-442

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

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

Pertama, analisis menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *soft skill* dapat berkontribusi pada kesiapan kerja mahasiswa.

Kedua, *hard skill* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Ini menegaskan bahwa penguasaan keterampilan teknis yang relevan sangat penting untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Ketiga, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong mahasiswa untuk lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan.

Terakhir, analisis simultan menunjukkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan penelitian ini peneliti memiliki saran. Pertama, perguruan tinggi, khususnya Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, disarankan untuk mengembangkan dan meningkatkan program pelatihan *soft skill*. Kegiatan seperti workshop, seminar, dan simulasi situasi kerja dapat menjadi sarana efektif untuk membekali mahasiswa dengan keterampilan interpersonal yang diperlukan di dunia kerja. Kedua, perlu ada penguatan kurikulum yang lebih fokus pada pengembangan *hard skill* yang sesuai dengan tuntutan industri. Pengenalan terhadap teknologi terbaru dan keterampilan teknis yang relevan harus menjadi bagian integral dari pembelajaran di fakultas agar mahasiswa siap bersaing di pasar kerja. Ketiga, untuk meningkatkan motivasi kerja mahasiswa, disarankan agar fakultas menyediakan program bimbingan karir dan konseling, yang dapat membantu mahasiswa dalam merencanakan karir mereka dan memahami berbagai peluang yang ada, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka. Terakhir, mengingat bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja saling berpengaruh, penting bagi pihak fakultas untuk mengintegrasikan ketiga aspek ini dalam setiap aspek pendidikan. Pendekatan holistik ini akan membantu menciptakan lulusan yang lebih siap dan kompetitif dalam menghadapi tantangan di era Society 5.0. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan kualitas lulusan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dapat meningkat, serta kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia profesional dapat terjamin.

Daftar Rujukan

- Abdullah Aly. 2017. "Pei ngeimbangan Pei mbeilajaran Karakter Beirbasis Soft Skill Di Perguruan Tinggi". Jurnal UMS ISSN 1412-5722. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 11(1), 24-34.
- Chan, S. W., Ahmad, M. F., Zaman, I., & Ko, W. S. (2019). Employers' perception on important Employability Skills in the manufacturing industry. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.29), 170-175.
- Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 364-372.
- Dwiyama, F. (2021). Pemasaran Pendidikan Menuju Era Revolusi Industri 5.0.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivarietas Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiapurwa, A., Riani, P., Yulianti, M. F., & Yuningsih, E. K. (2021). Implementasi merdeka belajar untuk membekali kompetensi generasi muda dalam menghadapi era society 5.0. *Al-Mudarris (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam)*, 4(1), 115-129.
- Irawan, R., & Hendri, H. (2022). Analisis Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik. *Jurnal Pendidikan Teknik Elektro*, 3(1), 59-63.
- Khotimah, I., & Wiyono, D. (2022). Pengaruh employability skill terhadap kesiapan kerja siswa LPP Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 4(1), 124-133.
- Lyu, W., & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*, 300, 117307.
- Prisilia, A. B., & Widawati, L. (2021). The Effect of Self-Efficacy on Work Readiness of New Graduates in the City of Bandung during the Covid-19 Pandemic. *Bandung Conference Series. Psychology Science*, 1(1), 12-18.
- Putri, J., & Ferianto, F. (2023). Kemajuan Peradaban Islam Di Era Society 5.0.
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh pemberdayaan, hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 7(2), 320–325.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Siburian, B., Afifah, S., Sinaga, P. T., & Marpaung, O. (2022). The Effect Of Soft Skill And Hard Skill On Work Readiness Of The 2018 STIE Jayakarta Students. *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science (IJIEMS)*, 1(2), 136-151.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Wahyuningsih, I., & Yulianto, A. (2020). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 532-551.

EISSN 2961-9394

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 431-442

Wibowo, A., & Nugroho, B. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 881–883.