

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
MINAT BEKERJA (STUDY MAHASISWA PERBANKAN
SYARIAH IAIN PAREPARE)**



**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2019

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
MINAT BEKERJA (STUDY MAHASISWA PERBANKAN
SYARIAH IAIN PAREPARE)**



Oleh

**HAERUNNISA
NIM 14.2300.028**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Intitut
Agama Islam Negeri Parepare

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2019

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
MINAT BEKERJA (STUDY MAHASISWA PERBANKAN
SYARIAH IAIN PAREPARE)**

Skripsi

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi

PS (Perbankan Syariah)

Disusun dan diajukan oleh

HAERUNNISA

NIM 14.2300.028

Kepada

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PAREPARE

2019

ii

SKRIPSI
PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
MINAT BEKERJA DI BANK SYARIAH (STUDI MAHASISWA
PERBANKAN SYARIAH IAIN PAREPARE)

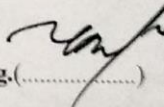
Disusun dan diajukan oleh

HAERUNNISA
NIM 14.2300.028

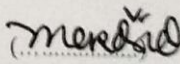
Telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Munaqasyah
Pada tanggal 29 Januari 2019
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

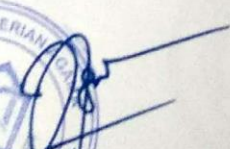
Dosen Pembimbing


Pembimbing Utama : **Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.** (.....) 

NIP : 19730129 200501 1 004


Pembimbing Pendamping : **Dr. Arqam, M.Pd.** 

NIP : 19740329 200212 1 001

Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor, 


Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002


Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,


Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
NIP. 19730129 200501 1 004


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : Haerunnisa
Judul Skripsi : Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)
Nomor Induk Mahasiswa : 14.2300.028
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua STAIN Parepare No. B.2965/Sti.08/PP.00.01/10/2017

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. 

NIP : 19730129 200501 1 004

Pembimbing Pendamping : Dr. Arqam, M.Pd. 

NIP : 19740329 200212 1 001

Mengetahui:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
NIP. 19730129 200501 1 004

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)

Nama Mahasiswa : Haerunnisa

Nomor Induk Mahasiswa : 14.2300.028


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam


Program Studi : Perbankan Syariah


Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua STAIN Parepare B.2965/Sti.08/PP.00.01/10/2017

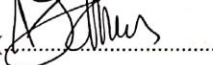
Tanggal Kelulusan : 29 Januari 2019

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. (Ketua) 

Dr. Arqam, M.Pd. (Sekertaris) 


Syahriyah Semaun, S.E., M.M. (Anggota) 

Dr. Damirah, S.E., M.M. (Anggota) 

Mengetahui:

Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor,




Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah rabbil aalamiin, dengan kehadiran Allah SWT. penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah atas berkat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan meskipun dalam bentuk yang sederhana. Sholawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Sebagai pembawa rahmat dan pembuka tabir alam gaib, yang telah menerima dan menyampaikan Al-Quran yang berisi peringatan dan kabar gembira.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)” diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan dalam bidang pendidikan pada program studi Perbankan Syariah (PBS), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan rintangan yang dihadapi. Namun dengan bantuan, bimbingan, dorongan dan petunjuk dari berbagai pihak, akhirnya semua hambatan dan rintangan tersebut dapat teratasi. Untuk itu, sepatutnya penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis tidak lupa menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Ayahanda H. Tunrung dan Ibunda Hj. Sinapati yang dengan tulus membesarkan, mendidik, dan mendoakan penulis sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si, selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare,
3. Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa,
4. Ibu An Ras Tri Astuti, M.E. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah yang telah berjasa dan mendidik hidup beliau sehingga tercipta suasana pendidikan Syariah saat ini dapat berkembang dengan baik.
5. Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Arqam, M.Pd. selaku pembimbing II yang selama ini memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Para Bapak / Ibu Dosen pengajar pada Fakultas Syariah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
7. Karyawan dan Karyawati IAIN Parepare atas pelayanannya kepada kami sehingga membantu kelancaran jalannya perkuliahan selama ini.
8. Kepada saudara-saudaraku yang tercinta yang telah memberikan dorongan moril dan material hingga selesainya studi ini, Haedir dan Husnia yang selama ini mendukung penulis hingga terselesainya studi ini.
9. Kepada Muhammad Rusli yang selalu memberikan bantuan moril dan materil serta semangat kepada penulis sehingga terselesainya skripsi ini.
10. Kepada ibu Dr. Rahmawati, M.Ag. selaku penasehat akademik yang telah memberikan masukan moril kepada penulis sehingga terselesainya studi ini.
11. Saudara (i) seperjuangan pada prodi PBS angk.2014.

Penulis tidak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah swt. berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariah dan memberikan rahmat serta pahala-Nya. Akhirnya, penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 9 Januari 2019

Penulis



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Haerunnisa

Nim : 14.2300.028

Tempat/Tgl Lahir : Pinrang, 15 April 1996

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum

Parepare, 9 Januari 201

Penyusun

HAERUNNISA
NIM: 14.2300.028

ABSTRAK

Haerunnisa, 2019, Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare), (Dibimbing oleh Pak Kamal Zubair selaku pembimbing utama dan Pak Arqam selaku pembimbing kedua).

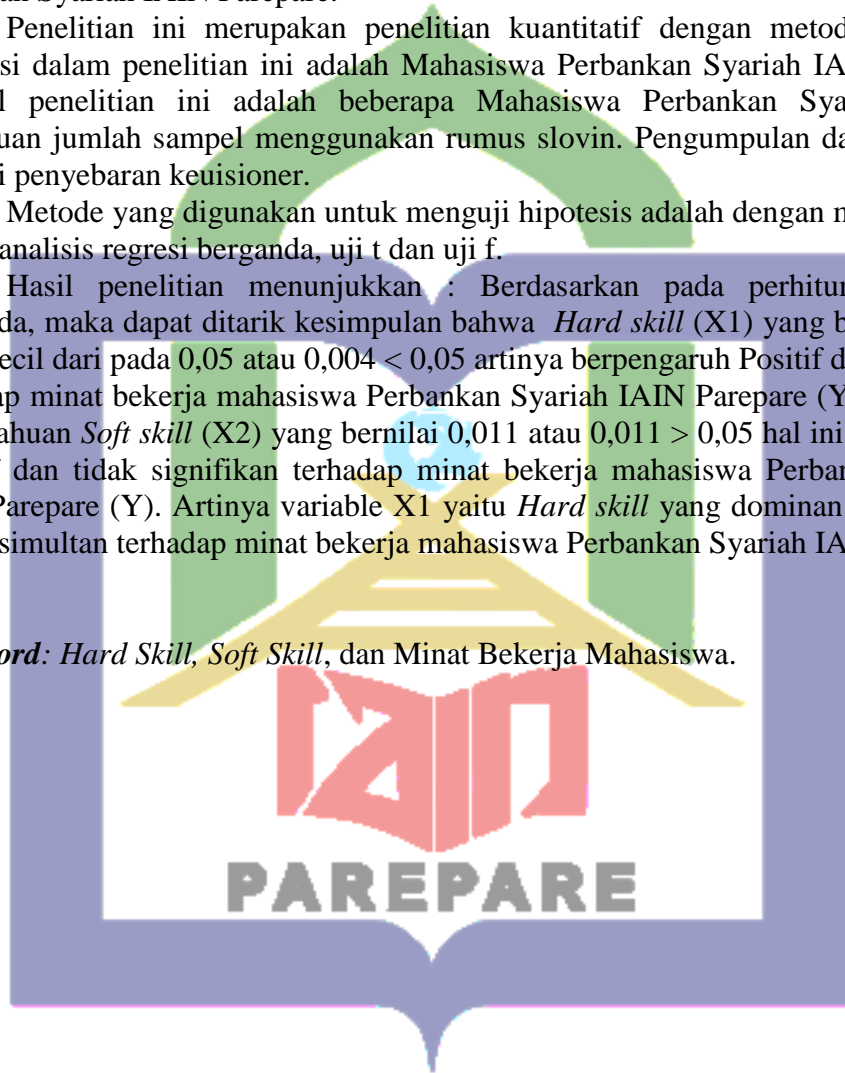
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah IAIN Parepare. Untuk mengetahui variable manakah yang paling berpengaruh atau dominan berpengaruh terhadap minat bekerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare. Sampel penelitian ini adalah beberapa Mahasiswa Perbankan Syariah dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner.

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan : Berdasarkan pada perhitungan regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Hard skill* (X1) yang bernilai 0,004 lebih kecil dari pada 0,05 atau $0,004 < 0,05$ artinya berpengaruh Positif dan signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare (Y). Kemudian pengetahuan *Soft skill* (X2) yang bernilai 0,011 atau $0,011 > 0,05$ hal ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare (Y). Artinya variable X1 yaitu *Hard skill* yang dominan berpengaruh secara simultan terhadap minat bekerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare.

Key Word: *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Minat Bekerja Mahasiswa.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGAJUAN	iii
PENGASAHAN KOMISI SKRIPSI	iv
PENGASAHAN KOMISI PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGASAHAN KOMISI PENGUJI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN TEORI	
2.1 DEKRIPSI TEORI	
2.1.1 <i>Hard skill</i>	8
2.1.1.1 Pengertian <i>Hard skill</i>	8

2.1.2 <i>Soft skill</i>	11
2.1.2.1 Pengertian <i>Soft skill</i>	11
2.1.3 Minat Bekerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Minat.....	18
2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Pikir	28
2.4 Kerangka Konseptual	28
2.5 Hipotesis.....	29
2.6 Tinjauan Konseptual dan Pengukurannya	29
2.7 Definisi Operasional Variabel.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	34
3.5 Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.2 Deskripsi Data.....	42
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.4 Analisa Kuantitatif	45
4.5 Pengujian Instrumen Penelitian.....	46
4.5.1 Uji Validitas.....	46

4.6 Uji Multikolinearitas	50
4.7 Hasil Penelitian	52
4.8 Pembahasan.....	59
4.8.1 Pengaruh <i>Hard Skill</i> Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah.....	59
4.8.2 Pengaruh <i>Soft skill</i> terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah.....	60
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran.....	62
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1	Sampel Mahasiswa Perbankan syariah	42
2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
4	Hasil uji validitas	47
5	Correlations	47
6	Reliability Statistics	49
7	Correlations	51
8	Hasil Perhitungan Regresi	53
9	Pengujian secara parsial (Uji T)	56
10	Pengujian secara simultan (Uji F)	57
11	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	58
12	Model Summary ^b	59

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat izin melaksanakan penelitian dari IAIN Parepare	Terlampir
2	Surat izin malakukan penelitian dari Pemerintah Kota Parepare	Terlampir
3	Surat keterangan selesai melakukan penelitian dari kampus IAIN Parepare	Terlampir
4	Keusioner penelitian	Terlampir
5	Hasil jawaban keusioner penelitian	Terlampir
6	Hasil perhitungan SPSS	Terlampir
7	Dokumentasi	Terlampir
8	Riwayat hidup	Terlampir

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.3	Skema Kerangka Pikir	29
2.4	Kerangka Konseptual	29



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setiap orang memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Peranan pekerjaan sangatlah besar dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, terutama kebutuhan ekonomis, sosial, dan psikologis. Secara ekonomis, orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan atau uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat daripada orang yang menganggur. Orang yang bekerja akan mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja. Lebih jauh lagi, orang yang memiliki pekerjaan secara psikologis akan meningkatkan harga diri dan kompetensi diri. Pekerjaan juga dapat menjadi wahana untuk mengaktualisasikan segala potensi yang dimiliki individu.

Pekerjaan yang ditekuni seseorang tidak serta merta merupakan karir. Kata pekerjaan (*employment, work, job*) lebih mengacu pada setiap proses atau kegiatan untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan kata karir (*Career*) lebih mengarah pada suatu jabatan atau pekerjaan yang ditekuni seseorang yang telah diyakini sebagai panggilan hidup. Oleh sebab itu, pemilihan karir lebih memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang daripada sekedar mendapat pekerjaan yang sifatnya sementara waktu.

Seseorang memerlukan waktu dan proses yang cukup panjang untuk dapat menentukan karir secara tepat. Oleh sebab itu, perencanaan karir merupakan hal yang

penting untuk mencapai kesuksesan dalam karir. Karir seseorang tidak hanya mencakup pekerjaan apa yang dijalani melainkan juga mempertimbangkan tingkat kesesuaian antara pekerjaan atau jabatan tersebut dengan potensi-potensi yang dimiliki, sehingga seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya dan akan berusaha meningkatkan kinerja dan prestasinya semaksimal mungkin.

Bekerja merupakan tuntutan setiap manusia yang mulai beranjak dewasa. Pada era yang semakin modern saat ini, bekerja menjadi kunci utama untuk Meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Tidak bisa dipungkiri jika mencari pekerjaan dengan penghasilan lebih dari cukup, dewasa ini menjadi hal yang langka. Untuk mendapatkan itu semua harus melalui proses seleksi yang panjang dan persaingan yang sangat ketat. Adakalanya pekerjaan yang didapatkan tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh. ketika polemik seperti ini terjadi dibutuhkan kemampuan yang lebih, dari seorang individu untuk mampu beradaptasi dan memiliki produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktifitas yang tinggi, selain kemampuan dalam beradaptasi dibutuhkan juga lingkungan kerja yang mampu mendukung pengolahan kemampuan seorang individu dalam melakukan proses produksinya, dimana produktivitas dapat mencerminkan efektivitas dan efisiensi yang akan dilakukan oleh perusahaan.¹

Lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia, maka setiap individu dalam lingkungan perusahaan tersebut tidak merasa hanya bekerja saja, tetapi juga merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan, yang ikut berkembang seiring berkembangnya perusahaan tersebut. Adanya simbiosis mutualisme antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan akan mendorong terciptanya

¹Kisdarto Atmosoeparto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2001), h.1.

kepuasan kerja individu yang sekali lagi akan berdampak pada produktifitas masing - masing dari individu. Jika hal ini terjadi maka akan tercipta siklus yang menguntungkan kedua belah pihak dan lingkungan kerja akan menentukan tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.²

Pengembangan *Soft skill* mahasiswa sangat penting karena mahasiswa lulusan perguruan tinggi dituntut harus memiliki *Hard skill* dan sekaligus *Soft skill*. Kemampuan *Hard skill* merupakan kemampuan penguasaan pada aspek teknis dan pengetahuan yang harus dimiliki sesuai dengan kepakaran ilmunya. *Soft skill* keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal.

Jadi *Soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk mengelola diri sendiri maupun kecakapan dengan orang lain. *Hards skill* dan *Soft skill* merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan di dalam implementasi kehidupan yang saling beriringan. Sehingga terjadi keseimbangan dalam mencapai tujuan hidup oleh karena itu, pengembangan *Soft skill* mahasiswa perlu di kembangkan dan dikuatkan.

Karena dunia kerja menyatakan bahwa seberapa tangguh seorang lulusan perguruan tinggi untuk memiliki komitmen atas perjanjian yang telah dibuatnya pada pekerjaan pertama. Oleh karena itu, setiap lulusan perguruan tinggi harus dibekali dengan pengembangan *Soft skill* yang terintegrasi untuk menghadapi dunia kerja. Didunia kerja lebih membutuhkan pekerja yang mempunyai *Soft skill* yang tinggi,

²Ahyari Agus, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi, edisi ke 4*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h.129.

karena kemampuan mengelola diri dan orang lain itu termasuk penting bagi dunia kerja. Sebagaimana firman Allah Swt dalam Q.S Ash-Shaff/61:2) sebagai berikut:

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٦١﴾

Terjemahnya:

*“Hai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan, apa yang tidak perbuat”.*³

Ayat ini dijadikan sebagai landasan bagi ulama salaf yang berpendapat mengharuskan pemenuhan janji itu secara mutlak, baik janji tersebut adalah sesuatu yang harus dilaksanakan maupun tidak. Sebenarnya ayat ini juga sekaligus menyinggung tentang integritas, karena integritas menimbulkan kepercayaan. Oleh sebab itu, dalam dunia bisnis dan dunia kerja, integritas dan kepercayaan adalah dua hal penting yang harus selalu dijaga.

Jadi pada saat ini mahasiswa mempunyai sebuah tantangan berat, dan tantangan tersebut tentu terdapat persiapan untuk menghadapinya, dan persiapan ini juga sekaligus sebagai tantangan khususnya bagi mahasiswa untuk mengembangkan *Soft skill* mahasiswa mempersiapkan untuk mengembangkan *Soft skill*, diantaranya adalah negosiasi dan mediasi, *Public Speaking* rendah hati, rasa ingin tahu yang tinggi dan berpikir kritis, *Networking* (bersosial), *Leadership* (sifat kepemimpinan), *Project management* (mengatur yang sudah dirancang), *Profesional* (pekerja keras), serta *Openes* (keterbukaan).Persiapan untuk mengembangkan *Soft skill* tersebut harus wajib

³Kementerian Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Cv Media Fitrah Rabbani, 2009), h. 83.

dimiliki mahasiswa, agar mahasiswa siap dalam bekerja. Karena mahasiswa adalah salah satu investasi yang dapat bersaing di dunia kerja.

Melihat kondisi yang terjadi di lapangan, kebanyakan karyawan yang diterima bekerja di lembaga keuangan bank merupakan lulusan dari perguruan tinggi yang notabenehnya bukan dari alumni perguruan tinggi perbankan atau perbankan syariah. Hal ini merupakan suatu fakta yang dilihat peneliti dalam di lapangan. Menurut praktisi perbankan bahwa perbankan memang tidak menspesifikkan alumni perbankan untuk direkrut menjadi karyawan, menurutnya dari perguruan manapun selama ia mampu lulus dari tahapan-tahapan seleksi yang diberikan kepada pelamar maka ia berhak untuk mendapatkan posisi menjadi karyawan lembaga bank, sebab memang banyak alumni perbankan tetapi jika mereka tidak memiliki kompetensi dalam perbankan, maka tetap tidak bisa menjadi karyawan.

Penjelasan diatas sangat berkaitan dengan yang peneliti angkat, dan dapat peneliti simpulkan bahwa, pengembangan *Soft skill* mahasiswa merupakan salah satu faktor penting agar mahasiswa nantinya dapat bersaing di dunia kerja. Khususnya pengembangan *Soft skill* Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare. Alasan peneliti menjadikan Mahasiswa Perbankan Syariah sebagai subjek penelitian adalah karena jurusan Perbankan Syariah terdapat mata kuliah *Public Speaking* yang dapat mengembangkan *Soft skill* mahasiswanya. Peneliti menganggap bahwa mahasiswa Perbankan Syariah sudah memiliki bekal untuk mengembangkan *Soft skill*nya. Sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam dan hasilnya akan dituangkan dalam karya ilmiah yang berbentuk sebuah

skripsi dengan judul “Pengaruh *Hard skill* Dan *Soft skill* Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)

1.2 Rumusan masalah

1.2.1 Apakah *Hard skill* Mahasiswa Berpengaruh Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah ?

1.2.2 Apakah *Soft skill* Mahasiswa Berpengaruh Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah ?

1.2.3 Variabel Manakah Yang Paling Dominan Berpengaruh Secara Simultan (*Hard skill* dan *Soft skill*) Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah ?

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Untuk Mengetahui Apakah *Hard skill* Mahasiswa Berpengaruh Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah.

1.3.2 Untuk Mengetahui Apakah *Soft skill* Mahasiswa Berpengaruh Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah.

1.3.3 Untuk Mengetahui Variabel Manakah Yang Paling Dominan Berpengaruh Secara Simultan (*Hard skill* dan *Soft skill*) Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah.

1.4 Kegunaan penelitian

1.4.1 Kegunaan praktis untuk memberikan penjelasan secara rinci kepada seluruh mahasiswa perbankan syariah agar lebih mengetahui bank syariah.

1.4.2 Manfaat akademis adapun kegunaanya akademis dari penelitian yaitu sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Institut Agama Islam Negeri Parepare.

- 1.4.3 Bagi penulis sendiri, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan proses pembelajaran dan menambah wawasan ilmiah penulis dalam disiplin ilmu yang penulis tekuni.
- 1.4.4 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi kepada masyarakat tentang hal-hal yang berkaitan dengan *Hard skill* dan *Soft skill*.
- 1.4.5 Hasil penelitian ini di harapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan informasi khususnya *Hard skill* dan *Soft skill*.



BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Dekskripsi teori

2.1.1 *Hard skill*

2.1.1.1 Pengertian *Hard skill*

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Sementara itu, *Soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal Skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal Skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal Skill*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal.⁴

Hard skill adalah utama yang di butuhkan dalam suatu pekerjaan. Biasanya, perusahaan mencantumkan persyaratan *Hard skill* pada iklan lowongan kerja. Dengan memiliki *Hard skill* yang sesuai permintaan perusahaan, maka anda bisa mengerjakan tugas kantor dengan baik. Anda mendapatkan keahlian utama melalui pendidikan formal dan berbagai program pelatihan, misalnya, univesitas, kursus singkat, program sertifikat, termasuk pelatihan dari kantor itu sendiri.

Hard skill mencakup pengetahuan dan keahlian spesifik yang dibutuhkan seseorang agar bisa sukses dalam pekerjaan. Beberapa contoh *Hard skill* antara lain pemrograman komputer, desain web, menulis, akunting, keuangan, matematika,

⁴M Arhamul Wildan, “*Pengertian hard skill*”, blog arhamul wildan. <http://arhamulwildan.blogspot.com/2012/03/pengertian-hardskill.html>.diakses pada 19 Agustus 2018.

hukum, dan keterampilan lainnya terkait pekerjaan. *Hard skill* bisa dipelajari, dievaluasi, dan diukur.

Pada saat proses perekrutan dan wawancara kerja, perusahaan akan membandingkan *Hard skill* satu kandidat dengan calon pegawai lainnya. Di beberapa industri, bahkan perusahaan melakukan tes *Hard skill* untuk mengetahui apakah pelamar pekerja benar-benar punya keahlian seperti ditulis di resume. Lalu, pada saat seseorang sudah masuk kerja, maka atasan akan mengevaluasi *Hard skill* pegawai.⁵

2.1.1.2 *Hard skill* dalam Dunia perkantoran merupakan suatu keterampilan yang harus dimiliki oleh orang yang bekerja di dalam kantor. Hal ini dikarenakan, tanpa adanya keterampilan, kinerja kantor tidak akan maksimal. mayoritas pekerjaan di ini. Berikut ini adalah contoh dari *Hard skill* dalam kegiatan kantor⁶ :

- 2.1.1.2.1 Keahlian dalam mengetik
- 2.1.1.2.2 Keahlian dalam bidang keuangan
- 2.1.1.2.3 Teknis computer
- 2.1.1.2.4 Keahlian dalam bidang kearsipan
- 2.1.1.2.5 Keahlian dalam bidang kearsipan
- 2.1.1.2.6 Keahlian dalam bidang administrasi

⁵Eka utami, “perbedaan hard skill dan soft skill dalam dunia kerja,” <http://www.qerja.co./journal/view/7136-perbedaan-hard-skill-dan-soft-skill-di-dunia-kerja/> diakses pada (31-03-2018).

⁶Blogest, *Hard skill dan Soft skill dalam dunia perkantoran*, diakses di Softhardskill.blogspot.com. (29 maret 2018).

2.1.1.3 *Hard skill* di dunia kerja, dalam dunia kerja, terdapat beberapa contoh *Hard skill* yang dibutuhkan. Dengan memilikinya, seorang pelamar akan lebih mudah mendapat tempat disuatu perusahaan atau lembaga lain.⁷

2.1.1.3.1 Kemampuan bahasa asing: menguasai bahasa asing akan baik terutama jika cv ditulis dalam bahasa inggris. Selain bahasa inggris, jika seorang pelamar mampu berbahasa asing maka tentu lebih diprioritaskan.

2.1.1.3.2 Akta, sertifikat dan piagam: bagaimanapun juga, kemampuan yang banyak juga harus diiringi dengan banyaknya jumlah akta, sertifikat maupun piagam milik seseorang. Karena banyak perusahaan yang melakukan teknik eliminasi di tahap pertama *filtering* pegawai baru, maka bukti dokumen sangat penting sebagai referensi sebelum bertemu dalam sesi wawancara.

2.1.1.3.3 Kecepatan mengetik: seiring dengan berkembangnya teknologi, kecepatan mengetik menjadi alasan yang cukup masuk akal mengapa perusahaan menginginkan karyawan dengan kecepatan mengetik tinggi. Adakalanya proposal proyek harus diselesaikan secepat dan sebagus mungkin. Oleh karena itu, kecepatan mengetik juga bisa mengantarkan seseorang menuju kesuksesan.

2.1.1.3.4 Mampu mengoperasikan komputer atau alat elektronik lainnya: komputer merupakan sarana yang digunakan paling dominan dalam kerja zaman ini. Dengan kemampuan mengoperasikan komputer, printer, scanner, atau LCD, maka bukan tidak mungkin atasan lebih memperhatikan kinerja seorang karyawan.

⁷Abdul muhajir, *miliki Hard skill dan Soft skill ini saat masuk dunia kerja*, diakses di <https://finansialku.com>. (01 april 2018).

2.1.1.3.5 *Up to date* terhadap teknologi *software*: banyaknya *software* baru yang digunakan didunia perkantoran tentu cukup membingungkan. Namun jika seseorang mempelajarinya secara kontinyu tidak akan ada program yang terlalu rumit. Selain melalui kursus, vidio tutorial yang bisa diunduh dengan mudah juga dapat membantu.

2.1.1.4 Indikator untuk mengukur *Hard skill* adalah sebagai berikut:

1. Kualitas diukur dari persepsi karyawan tentang kualitas kerja yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantita smerupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas, diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerja komitmen kerja, yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap karyawan kantor.

2.1.2 *Soft Skill*

2.1.2.1 Pengertian *Soft Skill*

Soft skill adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu.

Hard skill mengacu kepada kemampuan teknis dan pengetahuan faktual yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, namun *Soft skill* memungkinkan anda menggunakan kemampuan teknis lebih efektif. Dalam buku *Hard truth about Soft skill*, Peggy Klaus menjelaskan *Soft skill* meliputi komunikasi personal, sosial, dan perilaku manajemen diri. *Soft skill* mencakup spektrum kemampuan dan sifat yang luas, seperti kesadaran diri, kelayakan dipercaya, kehati-hatian, adaptabilitas, berpikir kritis, sikap, inisiatif, empati, kepercayaan diri, integritas, kenadali diri, kesadaran berorganisasi, menyenangkan, pengaruh, pengambilan resiko, pemecahan masalah, kepemimpinan, manajemen waktu, dan lain-lain. *Soft skill* itu melengkapi *Hard skill* dan sangat penting bagi kesuksesan apakah di sekolah/ perguruan tinggi, di tempat kerja, atau lainnya.

Karena substansi *Soft skill* yang tidak banyak berbeda dari kompetensi/ kecerdasan emosi. Penggunaan *Soft skill* dan kompetensi/ kecerdasan emosi bisa di pertukarkan satu sama lain. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam dan luas mengenai kedua kompetensi itu, marilah kita ikuti penjelasan kompetensi/ kecerdasan emosi (EQ).

Kecerdasan emosional, atau kompetensi emosi (EQ) kadang-kadang di gambarkan sebagai kemampuan otak kanan, sebagaimana dibedakan dari kemampuan otak kiri. Otak kiri dianggap lebih analitis, tempat pemikiran linear, pusat bahasa, pemikiran berdasarkan sebab-akibat dan logika. Sementara itu, otak kanan dianggap lebih kreatif, tempat intuisi, penginderaan, bersifat holistik atau menyeluruh. Penggabungan pemikiran (otak kiri) dan perasaan (otak kanan) akan menciptakan keseimbangan, penilaian dan kebijaksanaan yang lebih baik. Dan banyak sekali riset yang menyatakan bahwa dalam jangka panjang, EQ akan merupakan penentu yang lebih

akurat mengenai keberhasilan dalam komunikasi, dalam komunikasi, dalam hubungan-hubungan dan dalam kepemimpinan, dari pada kecerdasan mental (IQ).

Berdasarkan pajar EQ memiliki pendapat yang bervariasi. Setidak-tidaknya ada tiga model pengertian EQ yang dominan:

2.1.2.1.1 Kecerdasan emosi (EQ) melibatkan kemampuan memersepsi secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi; kemampuan mengakses dan/ atau menghasilkan perasaan ketika emosi itu memfalisitasi pikiran: kemampuan memahami emosi dan pengetahuan emosional; dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual. .

2.1.2.1.2 Kecerdasan emosi (EQ) merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain.

2.1.2.1.3 Kecerdasan emosi (EQ) ialah kompetensi, keterampilan dan fasilitator emosional dan sosial yang berdampak terhadap perilaku yang cerdas.

2.1.2.2 Tujuan *Soft Skill*

Tujuan dari pelatihan *Soft skill* adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antara pribadi dengan orang lain. *Soft skill* memiliki banyak manfaat, misalnya pengembangan karir serta etika profesional. Dari isi organisasional, *Soft skill* memberikan terhadap kualitas menejemen secara total, efektivitas institusional dan senergi inovasi. Esensi *Soft skill* untuk membuka dan memanfaatkan kesempatan.

Sukses di dalam sebuah pekerjaan tidak hanya berhubungan kepada rasio dan logika individu tetapi juga kapitas kemanusiaanya. Kemampuan yang dimiliki manusia dapat diibaratkan sebagai gunung Es (*Ice Berg*). Yang nampak diluar permukaan air

ialah kemampuan *Hard skill/Technical skill*, sedangkan kemampuan yang berada dibawah permukaan air dan memiliki porsi yang paling besar ialah kemampuan *Soft skill*.

Soft skill merupakan kemampuan yang tidak tampak dan seringkali berhubungan dengan emosi manusia. Dilihat dari konstraknyaa, semakin bergerak ke kanan menunjukkan atribut tersebut semakin empirik dan sebaliknya semakin bergerak ke kiri atribut tersebut semakin abstrak. Dilihat dari proses peningkatannya, semakin ke kanan semakin berorientasi pada kegiatan yang langsung dan semakin ke kiri semakin berorientasi pada kegiatan yang tidak langsung. Intervensi yang dapat diberikan dalam meningkatkan *Soft skill* adalah dengan pelatihan atau dengan pembinaan yang intensif. Disisi lain nilai-nilai dan moral dapat ditingkatkan dengan kegiatan berfokus pada penungkatan kesadaran diri.

2.1.2.3 Pengaruh *Soft Skill*

Keterampilan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan seseorang. Dengan keterampilan yang ada seseorang dapat menciptakan ke lingkungan kehidupan yang lebih bain untuk dirinya maupun lingkung dan sekitarnya. *Soft skill* merupakan keterampilan diluat keterampilan teksnis dan akademis, dan lebih inter personal. Keterampilan intra personal mencakup kesadaran diri (kepercayaan diri, penilaian diri, sifat dan preferensi, serta kesadara emosi) dan keterampilan diri (peningkatan diri, pengendalian diri, manajemen sumber daya, pro aktif). Sedangkan keterampilan inter personal mencakup kesadaran sosial (kesadaran politi, memanfaatkan keragaman, berorientasi pelayanan) dan keterampilan sosial (kepemimpinan, pengaruh, komuniaksi, kooperatif, kerja sama tim, dan sinergi).

Sebagai contoh, di dunia kerja dalam proses perekrutan karyawan baru, *Soft skill* dievaluasi berdasarkan psikotest dan wawancara mendalam. Hasil dari psikotest tersebut akan digunakan perusahaan untuk menempatkan karyawan di posisi yang tepat. Keberhasilan seseorang dalam berkerja biasanya lebih ditentukan oleh *Soft skill* yang lebih baik. Perlu untuk diketahui bahwa *Soft skill* bukanlah sesuatu yang stagnan. Keterampilan ini dapat diasah dan ditingkatkan seiring dengan bertambahnya pengalaman seseorang. Ada banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *Soft skill*, yang paling terkenal adalah *Learning by Doing*, mengikuti berbagai pelatihan dan seminar juga dapat meningkatkan *Soft skill*. Namun, di luar itu semua, ada satu cara yang paling ampuh untuk meningkatkan *Soft skill* yaitu dengan lebih baik sering berinteraksi dan beraktifitas dengan orang lain. Mengingat pentingnya *Soft skill* demi kehidupan yang lebih baik.

2.1.2.4 Manfaat *Soft Skill*

Soft skill adalah istilah sosiologis yang berkaitan dengan seseorang “EQ” (*Emotional Intelligence Quotient*), kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain. Dengan *Soft skill* kita dapat berkreasi dan terampil.

Berikut adalah beberapa manfaat *Soft skill* yang saya ketahui:

- 2.1.2.4.1 Sebagai atribut kualitas jasa
- 2.1.2.4.2 Dapat bersifat mandiri
- 2.1.2.4.3 *Soft skill* dan membangun karakter
- 2.1.2.4.4 Membangun kepribadian yang berkualitas
- 2.1.2.4.5 Menumbuhkan rasa percaya diri
- 2.1.2.4.6 Dapat bersosialisasi dalam team

2.1.2.4.7 Menumbuhkan kepekaan wawasan pemikiran dan kepribadian kita

2.1.2.4.8 Juga dapat membentuk jiwa yang kritis di dalam diri kita.

2.1.2.5 Pentingnya *Soft Skill*

Pada jaman ini banyak persaingan di dunia kerja, bahkan persaingan tersebut tidak meliputi kemampuan *Hard skill* tetapi *Soft skill* sangat berperan penting disini. Biasanya perusahaan membutuhkan karyawan yang cekatan dalam berkerja secara tim dan bisa mengembangkan diri di sebuah organisasi. Karena *Soft skill* mempunyai arti penting dimana manusia memiliki kemampuan untuk beradaptasi, berkomunikasi, dapat mengambil keputusan, dan memecahkan masalah.

Modal sukses di lapangan pekerjaan *Soft skill* memegang 80% nya. Perlu di ketahui bahwa selain *Hard skill* kita juga membutuhkan *Soft skill* dimana *Soft skill* akan berpengaruh terhadap kualitas mahasiswa. Dalam meraih kesuksesan sudah banyak orang yang bisa meraih apa yang dicita-citakannya hanya dengan mengandalkan keterampilan *Soft skill*.

Pumphrey dan *Slatter* mengenai bahwa *Soft skill* memiliki karakteristik sebagai berikut :

2.1.2.5.1 Bersifat generik, dalam arti digunakan dalam berbagai penyelesaian tugas yang berbeda.

2.1.2.5.2 Dapat ditransfer dan diterapkan dalam berbagai aktivitas pelaksanaan tugas, disebut juga sebagai keterampilan hidup (*Life skill*)

- 2.1.2.5.3 Merupakan keterampilan atau atribut yang terdapat dalam aktivitas seperti pemecahan masalah, komunikasi, pemanfaatan teknologi, dan bekerja dalam kelompok.
- 2.1.2.5.4 Dapat dipromosikan sebagai keterampilan yang memberi dalam, pembelajaran seumur hidup' (*'life long learning'*)
- 2.1.2.5.5 Dapat dimiliki dan digunakan oleh pengusaha dan organisasi pemerintah.
- 2.1.2.5.6 Dapat ditransfer dalam berbagai konteks yang berbeda oleh orang-orang yang memiliki latar belakang disiplin ilmu, profesi dan jabatan yang berbeda-beda.

2.1.2.6 Unsur-Unsur *Soft Skill*

Menurut Daniel Goleman, *Soft skill* atau kompetensi kecerdasan emosi terdiri atas 4 klaster kompetensi kecerdasan emosi: (1) kesadaran diri (2) manajemen diri, (3) kesadaran sosial, dan (4) manajemen hubungan. Untuk memahami lebih jauh empat komponen kompetensi kecerdasan emosi, marilah kita ikuti penjelasannya.

2.1.2.6.1 Kesadaran diri

kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami kekuatan, kelemahan, kebutuhan, nilai-nilai, ambisi, suasana hati, emosi, dorongan diri anda sendiri dan dampaknya terhadap orang lain.

2.1.2.6.2 Manajemen diri

Drucker mengatakan orang-orang yang memiliki prestasi besar dalam sejarah, seperti Napoleon, dan Vinski, Mozart-selalu mengelola dirinya. Hal itu, sebagian besar, yang membuat mereka menjadi orang-orang dengan prestasi hebat.

2.1.2.6.3 Kesadaran sosial

Kesadaran atau kecerdasan sosial merujuk pada spektrum yang menentang dan secara instan merasa keadaan batiniah orang lain sampai memahami perasaan dan pemikirannya, untuk “mendapatkan” situasi sosial yang rumit. Hal ini meliputi.

2.1.2.6.3.1 Empati dasar : Perasaan dengan orang lain; merasakan isyarat-isyarat emosi nonverbal.

2.1.2.6.3.2 Penyelesaian: Mendengarkan dengan reseptivitas; menyesuaikan diri pada seseorang.

2.1.2.6.3.3 Ketepatan Empatik: Memahami pikiran, perasaan, dan maksud orang lain.

2.1.2.6.4 Manajemen hubungan

Brian Tracy, salah satu sosok paling ternama di dunia dalam hal kesuksesan dan pencapaian pribadi, menyatakan di amerika kecerdasan terpenting dan paling dihargai adalah kecerdasan sosial, yakni kemampuan bergaul dengan baik dengan orang lain.

2.1.2.6.4.1 Kepercayaan

2.1.2.6.4.2 Saling menghargai/ menghormati

2.1.2.6.4.3 Komunikasi

2.1.2.7 Indikator untuk mengukur soft skill adalah sebagai berikut:

1. Mampu menerjemahkan dan menyampaikan informasi secara efektif
2. Mampu menafsirkan emosi orang lain
3. Sensitif terhadap orang lain
4. Mengatasi konflik dengan tenang
5. Menghindari gossip negative
6. Sopan

7. Mampu bekerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama

2.1.3 Minat Bekerja

2.1.3.1 Pengertian Minat

Minat adalah suatu rasa dan suatu ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh dan timbul tidak secara tiba-tiba atau spontan, melainkan timbul akibat partisipasi, pengetahuan dan kebiasaan. Minat juga diartikan sebagai kondisi yang terjadi disertai perasaan senang dihubungkan dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri.⁸ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) minat didefinisikan sebagai kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, gairah, keinginan.⁹

Aunur Rahim Faqih menerangkan bahwa minat yaitu keinginan, kemauan, kehendak dan hasrat yang kuat terhadap sesuatu. Ia adalah salah satu faktor dari dalam individu yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Seseorang yang cerdas, berbakat, minat, mampu menaruh perhatian lebih besar terhadap yang dipelajari didukung keadaan mental psikologis normal dan fisik yang sehat, jauh lebih mudah berhasil dari seseorang yang bersifat sebaliknya.¹⁰

Abdurahman Shaleh, mengemukakan pendapat bahwa “Minat adalah sumber hasrat terhadap sesuatu”.¹¹ Sedangkan Menurut Andi Mappiare ialah suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran dari perasaan, harapan, pendirian, prasangka

⁸Mahmud amir 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntan*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 3 No. 1 Februari 2008.

⁹Tim Penyusun Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi IV* (Cet VI; Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h.

¹⁰Annur Rahim Faqih, *Bimbingan Dan Konseling Dalam Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2001), h.106.

¹¹Abdur Rahman Shaleh, *Didaktik Pendidikan Agama* (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), h. 85.

atau kecenderungan lain ini mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu.¹² Menurut Slameto “Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh”.¹³

Minat diartikan sebagai kehendak, keinginan atau kesukaan yang bersifat pribadi dan berhubungan erat dengan sikap. Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan seseorang giat melakukan menuju ke sesuatu yang telah menarik minatnya. Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih.¹⁴

2.1.3.2 Minat terbagi menjadi 3 aspek yaitu:

2.1.3.2.1 Aspek Kognitif

Berdasarkan atas pengalaman pribadi dan apa yang pernah dipelajari baik di rumah, sekolah dan masyarakat serta dan berbagai jenis media massa.

2.1.3.2.2 Aspek Afektif

Konsep yang membangun aspek kognitif, minat dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan minat. Berkembang dari pengalaman pribadi dari sikap orang yang penting yaitu orang tua, guru dan teman sebaya terhadap kegiatan yang berkaitan dengan minat tersebut dan dari sikap dinyatakan atau tersirat dalam berbagai bentuk media massa terhadap kegiatan itu.

¹²Andi Mappiare, *Psikologi remaja* (Surabaya: Usaha Nasional, 2007), h. 62.

¹³Slameto, *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya* (Cet. Ke- 4; j Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 180.

¹⁴Elizabeth Hurlock, *Psikologi Perkembangan. Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Jakarta: Erlangga, 1995).

2.1.3.2.3 Aspek Psikomotorik

Berjalan dengan lancar tanpa perlu pemikiran lagi, urutannya tepat. Namun kemajuan tetap memungkinkan sehingga keluwesan dan keunggulan meningkat meskipun ini semua berjalan lambat.

2.1.3.3 Macam-macam Minat

Minat dibedakan menjadi 2 yaitu:

2.1.3.3.1 Minat primitif

Disebut pula minat biologis, yaitu minat yang berkisar soal makanan dan kebebasan aktifitas.

2.1.3.3.2 Minat kultural

Disebut juga minat sosial yaitu minat yang berasal dari perbuatan yang lebih tinggi tarafnya.

2.1.3.4 Kreteria Minat

Minat seseorang dapat digolongkan menjadi

2.1.3.4.1 Rendah: Jika seseorang tidak menginginkan obyek minat

2.1.3.4.2 Sedang: Jika seseorang menginginkan obyek minat akan tetapi tidak dalam waktu segera.

2.1.3.4.3 Tinggi: Jika seseorang sangat menginginkan obyek minat dalam waktu segera.

2.1.3.5 Beberapa kondisi yang mempengaruhi minat

2.1.3.5.1 Status Ekonomi: Apabila status ekonomi membaik, orang cenderung memperluas minat mereka untuk mencakup hal yang semula belum mampu mereka laksanakan. Sebaliknya kalau status ekonomi mengalami

kemunduran karena tanggung jawab keluarga atau usaha yang kurang maju, maka orang cenderung untuk mempersempit minat bekerja.

- 2.1.3.5.2 Pendidikan: Semakin tinggi dan semakin formal tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin besar pula kegiatan yang bersifat intelektual yang dilakukan. Seperti yang dikutip Noatmojo, 1997 dari L.W. Green mengatakan bahwa “jika ada seseorang yang mempunyai pengetahuan yang baik, maka ia mencari pelayanan yang lebih kompeten atau lebih aman baginya”. Kurangnya pengetahuan masyarakat mengenai pelayanan kesehatan akan mempengaruhi pemanfaatan fasilitas pelayanan yang ada sehingga berpengaruh pada kondisi kesehatan mereka.
- 2.1.3.5.3 Tempat tinggal: Di mana orang tinggal banyak dipengaruhi oleh keinginan yang bisa mereka penuhi pada kehidupan sebelumnya masih dapat dilakukan atau tidak.
- 2.1.3.6 Faktor-faktor utama yang mempengaruhi minat seseorang
- 2.1.3.6.1 Kondisi pekerjaan: Tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan didukung oleh kerja sama yang profesional, saling bantu dapat meningkatkan produksi.
- 2.1.3.6.2 Sistem pendukung: Dalam bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para pekerjaannya sehingga di peroleh hasil produksi yang maksimal, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat atau kedudukan.
- 2.1.3.6.3 Pribadi pekerja: Semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut bekerja, sikap terhadap pekerjaannya.
- 2.1.3.7 Cara menimbulkan minat

- 2.1.3.7.1 Membangkitkan suatu kebutuhan
- 2.1.3.7.2 Menghubungkan dengan pengalaman yang mampu
- 2.1.3.7.3 Memberikan kesempatan untuk mendapat hasil yang lebih baik.

2.1.3.8 Bekerja

Bekerja adalah kewajiban sekaligus merupakan salah satu identitas manusia guna meninggalkan martabat dirinya sebagai hamba tuhan, dengan demikian tampaklah bahwa bekerja dan kesadaran bekerja mempunyai 2 dimensi yang berbeda. Kesadaran bekerja akan melahirkan suatu *improvement* untuk meraih nilai yang lebih bermakna dan ingin menunjukkan kemampuan diri dengan upaya yang sungguh-sungguh mengeluarkan seluruh aset pikiran, kemampuan untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba tuhan yang harus menundukan dunia dengan melakukan analisa perencanaan hidup yang baik dan mampu menuangkan ide dalam karya prestasi.¹⁵

Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif kedunia ini sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.¹⁶ Di sisi lain makna “Bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya. Seorang muslim memang diperintahkan Allah bekerja untuk memenuhi kehidupannya. Sebagaimana Firman Allah dalam Q.S Al-Jumu’ah:10.

¹⁵Fandy Irfan99. “Apa yang dimaksud dengan bekerja,” Blog fandy-irfan99.blogspot.co.id (01 Maret 2018)

¹⁶Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta; Rineka Cipta. 1992), 11-12.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٦﴾

Terjemahnya :

*“Apabila shalat telah ditunaikan, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”*¹⁷

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani). Didalam mencapai tujuannya tersebut seseorang berupa dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah Swt.¹⁸

2.1.3.9 Minat Bekerja

Minat dalam bekerja akan menentukan seberapa jauh keikutsertaanya dalam suatu pekerjaan. Makin kuat minat dan perhatian seseorang, makin peduli yang bersangkutan dalam pekerjaan itu. Minat (*interest*) merupakan suatu predisposisi, atau kecenderungan, atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung terus-menerus yang memolakan perhatian seseorang sehingga membuat dirinya menjadi selektif objek minatnya.

Dari pengertian minat dan kerja di atas, maka minat kerja dapat diartikan sebagai kecenderuan yang menetap pada diri individu untuk merasa senang tertarik pada suatu aktivitas secara fisik, psikis, mental dan sosial yang dilakukan atas kesadaran diri sendiri dengan tujuan memperoleh kepuasan, status dan imbalan

¹⁷Departemen Agama RI *Al-Qur'an dan Terjemanya* (Surabaya: UD. Mekar, 2000), h. 933.

¹⁸Toto Tasmara, *Membudayakan Exas Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Islami,2002), h. 25-27.

ekonomi, *financial*, isi dan makna hidup serta mengikat seseorang pada individu lain dan masyarakat.

Kualifikasi minat kerja berikut ini dibuat berdasarkan teori *Vocational Personality* dari John Holland. Teori ini merupakan pendekatan yang paling banyak dipakai untuk membuat profil karir seseorang. Dengan teori ini juga, mengembangkan tes psikometri untuk mengetahui orientasi minat (*Interest*) seseorang dalam karir.

Menurut teori ini, terdapat enam tipe kepribadian *Vocational*, dari ke-enam tipe ini, seseorang dapat memiliki profil pilihan karir yang unik sesuai dengan minat dan kepribadiannya.¹⁹

2.1.3.9.1 *Realistic*

2.1.3.9.2 *Investigative*

2.1.3.9.3 *Artistic*

2.1.3.9.4 *Social*

2.1.3.9.5 *Enterprising*

2.1.3.9.6 *Conventional*

2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Faizal Alam Islami “Analisis Pengaruh *Hard skill*, *Soft skill*, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan Pt. Bumiputera Wilayah Semarang)” Berdasarkan analisis dan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut²⁰:

¹⁹Dewa Ketut Sukardi, *Psikologi pemilihan karier*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta,2004), h.16.

²⁰Faizal Alam Islami, “*Analisis Pengaruh HardSkill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan Pt. Bumiputera Wilayah Semarang)*” (Skripsi Sarjana; Fakultas ekonomi dan bisnis: Semarang, 2012), h.78.

Dari berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0.254 X_1 + 0.321 X_2 + 0.268 X_3$ Berdasarkan analisis dua statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolonieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan terdistribusi secara normal.

Urusan secara individu dan masing-masing variabel yang paling berpengaruh adalah variabel *Soft skill* dengan koefisien regresi sebesar 0,321, lalu variabel motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,268. Sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah adalah *Hard skill* dan koefisien regresi sebesar 0.254, Model persamaan ini memiliki nilai F hitung sebesar 31,312 dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Dimana F hitung lebih besar dari F tabel (2,73) dan dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja tenaga penjualan.

Dari pemaparan penelitian saudara Faizal Alam terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan calon peneliti lakukan nantinya dimana saudara Faizal mengfokuskan penelitiannya terhadap pengaruh *Hard skill*, *Soft skill*, dan motivasi terhadap kinerja tenaga penjualan sedangkan calon peneliti hanya berfokus pada pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap minat bekerja.

2.2.2 Penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Bestari Rusady “Hubungan *Hard skill*, *Soft skill*, Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perpustakaan Senata Dharma)”.²¹

²¹Fransisca Bestari Rusady, “Hubungan *Hard Skill*, *Soft Skill*, Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perpustakaan Senata Dharma)” (Skripsi Sarjana; Fakultas Ekonomi: Yogyakarta, 2016), h.73.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) *Hard skill* berhubungan secara parsial dengan kinerja karyawan, 2) *Soft skill* berhubungan secara parsial dengan kinerja karyawan. 3) pengalaman kerja tidak berhubungan secara parsial dengan kinerja karyawan.

Dari pemaparan penelitian saudara Fransisca terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan calon peneliti lakukan nantinya dimana saudara fransiscahanya ingin mengetahui bagaimana hubungan *Hard skill*, *Soft skill*, dan Pengalaman kerja tenaga penjualan sedangkan calon peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* mahasiswa perbankan syariah terhadap minat bekerjanya di bank syariah.

2.2.3 Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni “Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”.²² Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Hard skill* dan *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa *Hard skill* dan *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

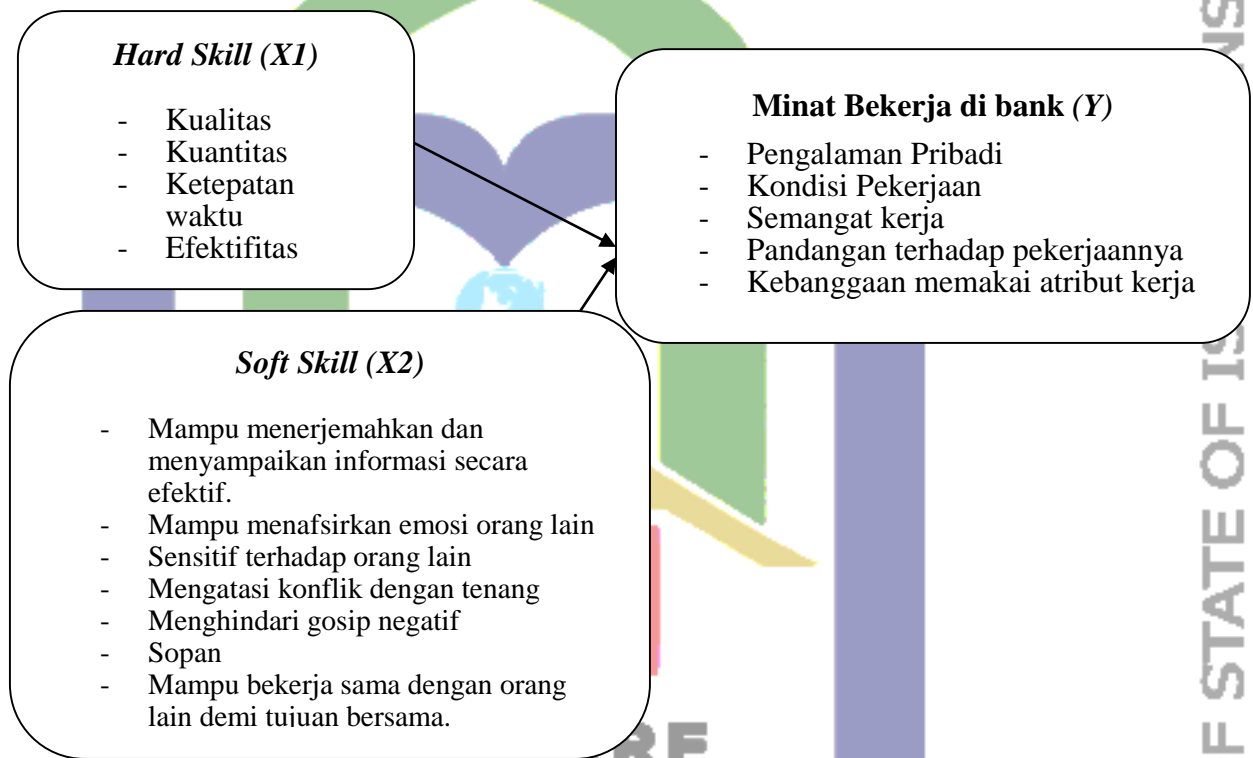
Hasil penelitian ini juga mengimplementasikan bagi perusahaan-perusahaan bahwa individu yang memiliki *Hard skill* dan *Soft skill* menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dalam merekrut pegawai dapat lebih memperhatikan fatwa *Hard skill* dan *Soft skill* individu tersebut.

Dari pemaparan penelitian saudara wahyuni, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan, dengan penelitian yang akan dilakukan oleh calon peneliti. Saudari wahyuni

²²Wahyuni “Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” (Skripsi Sarjana;)

ingin melihat bagaimana Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan adanya *Hard skill* dan *Soft skill* para pegawai tersebut. Sedangkan calon peneliti ingin melihat bagaimana *Hard skill* dan *Soft skill* yang dimiliki mahasiswa perbankan syariah IAIN Parepare apakah mempengaruhi minat mahasiswa tersebut untuk bekerja di bank syariah nantinya setelah lulus.

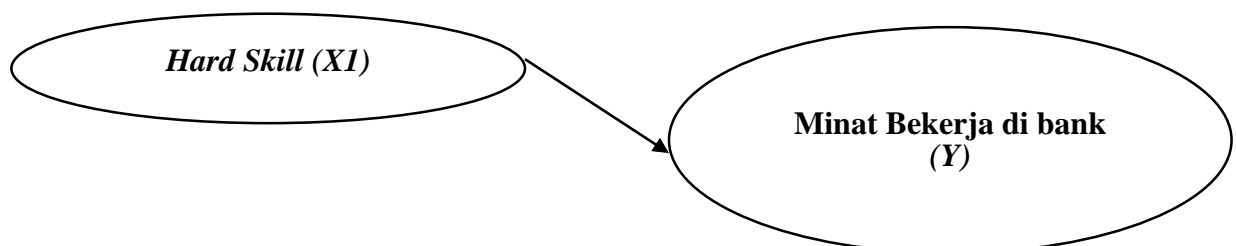
2.3 Bagan Kerangka Pikir

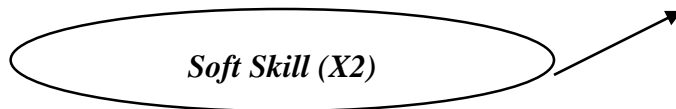


Gambar Kerangka Pikir 2.1

2.4 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan memahami maksud arah penelitian ini, penulis akan meng gambarkannya melalui kerangka konseptual yaitu:





2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara. Pada penelitian ini peneliti membuat dugaan sementara yaitu:

H1: *Hard skill* mahasiswa berpengaruh terhadap minat bekerja di bank syariah

H2: *Soft skill* mahasiswa berpengaruh terhadap minat bekerja di bank syariah

H3: *Hard skill* yang paling dominan berpengaruh secara simultan terhadap minat bekerja di bank syariah.

2.6 Tinjauan Konseptual dan Pengukurannya

2.5.1 Variabel : Minat Bekerja di Bank (Y)

2.5.1.1 Pengalaman Pribadi

2.5.1.2 Kondisi Pekerjaan

2.5.1.3 Semangat kerja

2.5.1.4 Pandangan terhadap pekerjaannya

2.5.1.5 Kebanggaan memakai atribut kerja

2.5.2 Variabel : *Hard Skill* (X1)

2.5.2.1 Kualitas

2.5.2.2 Kuantitas

2.5.2.3 Ketepatan waktu

2.5.2.4 Efektifitas

2.5.2.5 Kemandirian

2.5.3 Variabel : *Soft Skill* (X2)

2.5.3.1 Mampu menerjemahkan dan menyampaikan informasi secara efektif

2.5.2.2 Mampu menafsirkan emosi orang lain

2.5.2.3 Sensitif terhadap orang lain

2.5.2.4 Mengatasi konflik dengan tenang

2.5.2.5 Menghindari gosip negative

2.5.2.6 Sopan

2.5.2.7 Mampu bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama.

2.7 Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memberikan pengertian, maka dipahami memberikan kejelasan dari beberapa kata yang dianggap perlu agar mudah dipahami, yaitu sebagai beriku:

2.6.1 *Hard Skill* (X1)

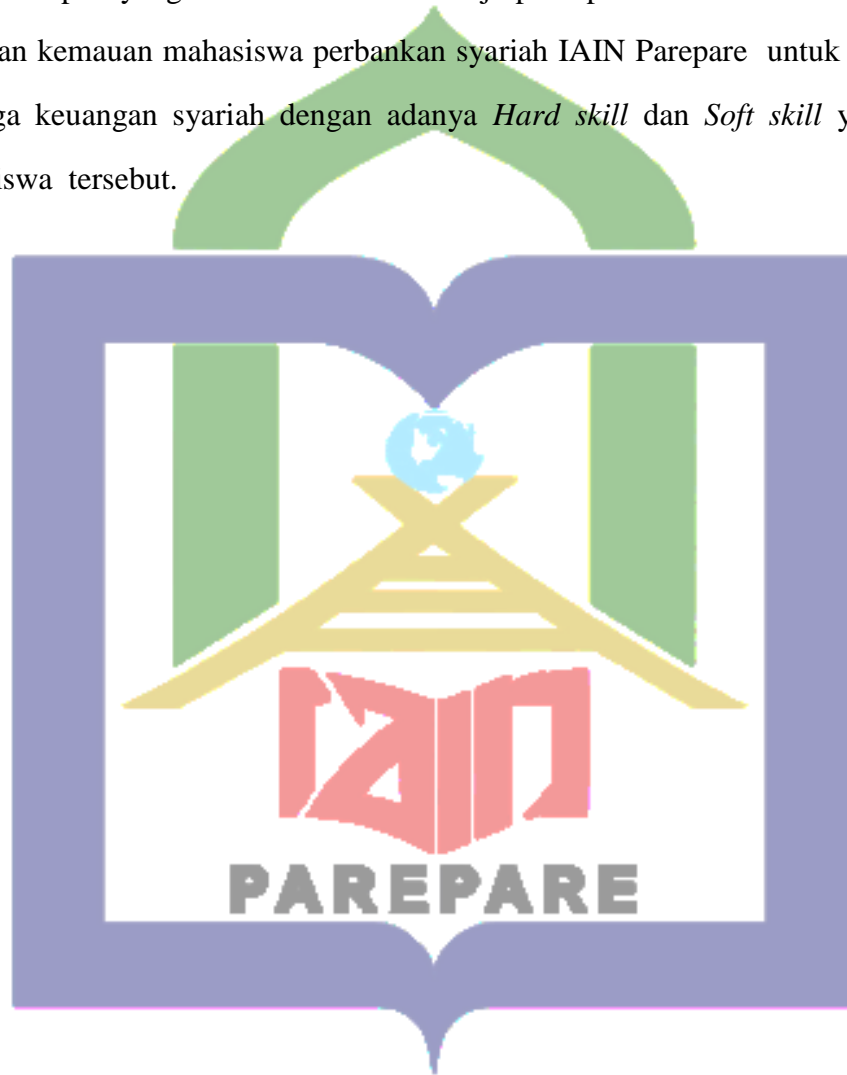
Adapun yang dimaksud dengan *Hard skill* pada penelitian ini adalah kemampuan atau penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan teknis yang berhubungan dengan bidang lainnyayang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang dimiliki mahasiswa perbankan syariah IAIN Parepare.

2.6.2 *Soft Skill* (X2)

Adapun yang dimaksud dengan *Soft skill* pada penelitian ini adalah keterampilan mahasiswa perbankan syariah IAIN Parepare dalam berhubungan dengan orang lain dan keterampilan dalam mengantar dirinya sendiri serta keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. Berupakomunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu.

2.6.3 Minat Bekerja di Bank (Y)

Adapun yang dimaksud minat bekerja pada penelitian ini adalah ketertarikan ataupun kemauan mahasiswa perbankan syariah IAIN Parepare untuk bekerja pada lembaga keuangan syariah dengan adanya *Hard skill* dan *Soft skill* yang dimiliki mahasiswa tersebut.





BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan IAIN Parepare. Metode penelitian dalam buku tersebut, mencakup beberapa bagian, yakni jenis penelitian, lokasi waktu penelitian, focus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.²³

3.1 Jenis dan desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, hasil penelitian diambil dari data yang otentik di lokasi penelitian. Data yang diperoleh kemudian akan diselesaikan dengan menggunakan teknik statistik. Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Minat Berkerja Di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare). Penelitian dilakukan secara alami, dengan mengumpulkan data dengan menggunakan instrument.

Fokus penelitian ini tentu adalah variabelnya. Variabel penelitian ini adalah *Hard skill* (X1) *Soft skill* (X2) merupakan variabel bebas/independent Dan Minat Bekerja Dibank Syariah merupakan variabel terikat/dependent (Y). Seperti yang digambarkan pada table dibawah ini:

²³Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan skripsi)*, Edisi Revesi (Parepare. STAIN parepare, 2013), h.30.

Variabel penelitian

No	Variabel	Independen	Dependen
1	X ₁	<i>Hard skill</i>	
2	X ₂	<i>Soft skill</i>	
3	Y		Minat Bekerja

3.2 Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kampus IAIN Parepare yang Beralamat Jl Amal Bakti No.08 Bukit Harapan Soreang, Parepare, Sulawesi Selatan 91131. Adapun ini akan dilakukan selama =+2 bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian penelitian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang di tentukan. Pengertian lain menyebutkan bahwa repulasi adalah keseluruhan objek manusia yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam sebuah penelitian.²⁴

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan krakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa IAIN Parepare Prodi Perbankan Syariah adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 147 mahasiswa.

²⁴Nurul Zuriyah, *Metode Penelitian Sosial Dan Pendidikan* (Cat. 15; Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), h.116.

Sampel adalah dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.²⁵ Sampel adalah sebagian dari totalitas subjek penelitian atau sebagian populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi yang penetepannya dengan teknik-teknik tertentu. Untuk menghitung penentuan jumlah dari populasi tertentu, maka digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e = Error level (Tingkat Kesalahan) atau batas kesalahan (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Jumlah populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 147 mahasiswa, dengan menggunakan rumus slovin dengan besar toleransi kesalahan 10%, maka jumlah sampel minimum pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{147}{1 + 147 \times 0,1^2} = 60$$

Jadi dari populasi yang di ambil sebagai sampel adalah sebanyak 60 responden.

3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, dan R&D)* (Cat. 15; Bandung: Alfabeta, 2012), h.118.

3.4.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian terlibat langsung dilokasi penelitian untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data kognitif yang ada hubungannya dengan pembahasan ini. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data dilapangan yang sesuai dengan data bersifat teknik sebagai berikut:

3.4.2 Angket (*Kuesioner*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau tertulis kepada responden untuk dijawabnya²⁶. Pengisian koesioner dilakukan oleh Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare sebagai objek dari penelitian ini.

Skala yang digunakan adalah skala likert untuk mengujur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fonomena tertentu. Kuesioner ini terdiri dari 2 bagian, yaitu bagian I yang berisi keterangan pribadi reponden, bagian II berisi pertanyaan yang merupakan penjabatan dari *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Minat Bekerja.

Kategori dari penelitian skala likert:

Di beri skor 5 Sangat Setuju =(SS)

Di beri skor 4 Setuju = (S)

Di beri skor 3 Netral = (N)

Di beri skor 2 Tidak Setuju =(TS)

Di beri skor 1 Sangat Tidak Setuju = (STS)

Manfaat penggunaan skala likert yaitu keragaman skor (*variability of score*) dengan menggunakan skala tingkat 1-5. Dengan menggunakan skala likert, maka

²⁶Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif. Dan R&D* (Cat.15; Bandung Alfabeta,2012), h.199.

variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur. Akhirnya subindikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pertanyaan yang perlu di jawab oleh reponden.

3.4.3 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Sebagian besar data yang tersedia adalah dalam bentuk surat-surat, laporan dan sebagainya. Sifat utama dari data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang telah silam.²⁷ Metode dokumentasi ini mencari data mengenai hal-hal data variabel yang metode ini digunakan untuk mengetahui dan perkembangan Bank Syariah dan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah Buku, Internet, dan sumber informasi lainnya.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknis analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengelola hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Statistik adalah kumpulan data disajikan dalam bentuk tabel dan daftar, gambar, digram, atau ukuran-ukuran tertentu, misalnya statistik penduduk, statistik kelahiran, dan statistik pertumbuhan ekonomi. Statistik adalah pengetahuan mengenai pengumpulan data, klafikasi data, penyajian data, pengelohan data, penarikan kesimpulan, dan pengambilam keputusan berdasarkan masalah tertentu.²⁸ Dalam peneletian ini peneliti menggunakan statistik berdasarkan bentuk parameternya yaitu statistik parametrik. Statistik parametrik adalah

²⁷Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), h.144.

²⁸Syofian Sireger, *Statistik Pametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarata: Bumi Aksara, 2012), h.1.

statistik yang mempertimbangkan jenis sabaran atau distribusi data yang berdistribusi normal dan memiliki variabel homogen.²⁹

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrumen penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitivitas, objektivitas, dan feasibilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis atau instrumen berupa.

3.5.1 Uji Validitas Data

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam hal ini peneliti akan melakukan uji validitas untuk mengukur keakuratan data yang diperoleh dari pengumpulan data dan akan diuji menggunakan uji T dan uji F nantinya.

3.5.2 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau dampak antara variabel *Independent* terhadap variabel *Dependent*. Regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data, masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tidak bebas. Penelitian ini menjadikan variabel *Independent* Kualitas *Hard skill* (X1) dan *Soft skill* (X2), yang apakah akan berpengaruh atau berdampak terhadap variabel *Dependent* minat bekerja (Y).

Model regresi linear berganda yang dikembangkan adalah $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$

²⁹Syofian Sireger, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, h. 3.

Dimana:

Y :Minat bekerja (variabel yang dependen atau nilai yang prediksikan)

a :Konstanta (nilai yang tidak berubah)

X₁ :Kualitas *Hard skill* (variabel independent dan variabel yang mempengaruhi variabel dependen)

X₂ :Kualitas *Soft skill* (variabel independent dan variabel yang mempengaruhi variabel dependen)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare pada mulanya adalah peralihan status dari Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin di Parepare menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare yang direalisasikan pada tahun Akademik 1997/1998, berdasarkan KEPRES No. 11 tahun 1997. Ia merupakan satu-satunya perguruan tinggi negeri dalam kawasan Ajattappareng Sulawesi Selatan.

Sebelum alih status menjadi STAIN Parepare. Fakultas Tarbiyah pada awal berdirinya adalah hasil pengintegrasian dari Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Darud da'wah wal-Irsyad (UI-DDI) yang didirikan pada tahun 1964. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor IAIN Alauddin No. 6 Tahun 1967, maka berdirilah Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Parepare dengan status Filial dari Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar.

Perkembangan pada awal berdirinya masih dalam tahap pembenahan dalam berbagai aspek, baik dari segi fasilitas, sarana dan prasarananya, Dalam hal fasilitasnya sarana dan prasarana masih mempergunakan gedung pinjaman dari perguruan DDI Parepare. Sedangkan tenaga pengajar yang ada hanya dosen-dosen luar biasa dan jumlah mahasiswanya pun masih relatif sedikit.

Dalam kurun waktu 14 tahun. Status Fakultas cabang ditingkatkan menjadi Fakultas Madya berdasarkan surat keputusan Menteri Agama RI No. 61 tahun 1982. Atas dasar itulah, maka pada tahun akademik 1982/1983 program sarjana dibuka sesuai petunjuk pelaksanaan surat keputusan Rektor IAIN Alauddin No. 45 tahun 1982.

Sejak tahun 1982 sampai saat ini telah memiliki kampus sendiri lengkap dengan sarana perkuliahan, perkantoran, aula serbaguna, gedung perpustakaan dan sarana lainnya yang cukup representatif dalam menjalankan proses pembelajaran. Gedung tersebut dibangun di atas tanah persil seluas 19.687 m terletak di jalan Amal Bakti dalam wilayah Kecamatan Soreang Kota Parepare.

Pada tahun 1997 berdasarkan Kepres No.11 tahun 1997 Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin di Parepare alih statu menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare.

Dalam menghadapi perkembangan dan tuntutan pengembangan, maka lahir kepres No.11 tahun 1997 tentang pendirian STAIN dan keputusan Menteri Agama No.338 tahun 1997 tentang STAIN dan pedoman peralihan status fakultas dalam lingkungan IAIN di daerah menjadi STAIN dan surat edaran direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam tentang petunjuk pelaksanaan STAIN serta surat keputusan Menteri Agama RI No. 305 tahun 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja STAIN Parepare.

Dengan dasar tersebut, Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Parepare pada tahun akademik 1997/1998 telah berubah status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare. Lembaga tinggi ini sekarang sudah berdiri sendiri dan mengelolah kelebagaannya, kini menjadi unit organik di lingkungan Departemen Agama yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada menteri agama RI. Yang pembinaan secara fungsional dilaksanakan oleh direktorat Jenderal pembinaan Kelembagaan agama Islam Departemen Agama RI.

Perubahan bentuk dari Fakultas Cabang Tarbiyah IAIN Alauddin Ujung Pandang menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare memberikan

otonomi yang besar untuk mengembangkan diri, baik dalam pengembangan akademik, manajemen maupun administrasinya, dibandingkan dengan yang dimilikinya semula. Berdasarkan otonomi itu, melihat kebutuhan masyarakat akan sarjana agama Islam, maka STAIN Parepare membuka beberapa jurusan dan program studi baru, melakukan penyempurnaan kurikulum dan perubahan serta pembaruan berbagai aspek.

Pada Tahun 2018 berdasarkan Perpres No 29 tanggal 05 April 2018 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pare-Pare berubah bentuk menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Dalam era globalisasi dan informasi ini tuntutan dan harapan masyarakat terhadap perguruan tinggi keagamaan tidak hanya berorientasi pada *sosial expectations*, tetapi juga harapan yang lebih bersifat akademik (*academic expectations*) harus mendapat perhatian yang lebih serius. Harapan dan tuntutan masyarakat akan meningkatnya kebutuhan tenaga yang profesional, *high skill*, serta mempunyai moral dan keagamaan yang kuat dalam berbagai bidang menjadi sebuah keniscayaan.

Menghadapi realitas ini, STAIN Parepare akan dapat berperan lebih maksimal dalam pengembangan keilmuan dan profesi yang akan dibina bila pengembangan kelembagaan lebih memiliki daya jangkauan luas.

Kondisi ini dapat menjadi momentum yang tepat bagi STAIN Parepare untuk mengembangkan kelembagaannya dalam penyediaan tenaga ahli yang berkompeten dalam dalam berbagai bidang yang dibutuhkan masyarakat untuk menyelesaikan permasalahan multidimensi seperti problema moral, sosial, ekonomi, politik, budaya dan perkembangan teknologi dengan tetap menjadikan ajaran agama sebagai kerangka berpikir dan sumber inspirasi.

4.2 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini populasinya adalah mahasiswa Perbankan syariah IAIN Parepare dan metode yang digunakan adalah metode *Kuesioner* atau angket dengan memberikan *Kuesioner* atau angket kepada mahasiswa khususnya kepada mahasiswa perbankan syariah IAIN Parepare.

Tabel 1
Sampel Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare

NAMA	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	PENGELAMAN KERJA
DIAN NOVIANTI	22	PEREMPUAN	SMK	BISNIS/PENGUSAHA
NUR AMIRAH	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
SELLA AGRILLA	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
CITRA DEWI	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
MUHAMMADIDUL	22	LAKI-LAKI	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
MIFTAHUL KHAER	22	LAKI-LAKI	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
FITRI HANDAYANI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
NURHARDIANTI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
AKMAL BASRI	22	LAKI-LAKI	SMA	KARYAWAN KAFE
HERUDDIN	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
MUHADIR	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
ZULFAIDS HUSAIN	25	LAKI-LAKI	SMA	KARYAWAN KAFE
RAHMANIAR	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
NUR FATIMAH	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
EKA SAPIRA	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
RAMLAH	23	PEREMPUAN	SMA	KARYAWAN
PERTIWI	23	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
UMRAH RAFIK	23	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
IKBAL	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
TRY RAMADHANI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
WIDYAWANTI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
NURMALASARI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
ROSDIANTI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
ASRAH	22	PEREMPUAN	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
M. EMIL ARFAT	23	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
TRY PUTRA	24	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA

GITA LESTARI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
AHMAD RIJAL	21	LAKI-LAKI	SMK	TIDAK ADA
TAUFIK	22	LAKI-LAKI	MAN 1 PARE	TIDAK ADA
KAMALUDDIN	23	LAKI-LAKI	SMKN 2 PARE	TIDAK ADA
AYU NANDARI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
HASNI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
M.RIDWAN	23	PEREMPUAN	SMA	KARYAWAN
NUR HAYA	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
MUSDALIFAH	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
NURHIDAYAH	22	PEREMPUAN	SMAN	TIDAK ADA
MAHYUNI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
RASMA	22	PEREMPUAN	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
FANDHISTYWAN	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
HAPSA	22	PEREMPUAN	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
FILDZAH AWALIA	22	PEREMPUAN	SMK	BISNIS/PENGUSAHA
SUMARNI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
FATIMAH	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
DESI RISNA YANTI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
MARHUMI AMIR	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
HARIANA	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
ROHANA	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
RUHATI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
MIRNAWATI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
YULIANA	20	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
SALMA	23	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
ROSMINI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
RAHMA ABDU	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
YUPINASARI DEWI	22	PEREMPUAN	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
PARDIN	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
RISDAYANTI	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
MEGAWATI	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
RUHANI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
LALU IHSAN H	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
MUH.YANDI S	23	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA

4.2.1 Karakteristik Responden

Dari seluruh responden yang diteliti, maka responden-respon tersebut dapat dikategorikan karakteristiknya menurut kategori berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	15	25.0
	PEREMPUAN	45	75.0
	Total	60	100.0

Dari tabel 2, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah mahasiswa perempuan yaitu sebesar 45 responden 75%.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	1	1.7	1.7	1.7
	21.00	8	13.3	13.3	15.0
	22.00	41	68.3	68.3	83.3
	23.00	8	13.3	13.3	96.7
	24.00	1	1.7	1.7	98.3
	25.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Dari tabel 3, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berusia, 22 tahun yaitu sebesar 41 responden atau 68.3%.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.3.1 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Terkait *Hard skill* terhadap Minat bekerja di bank (X1).

Dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel X_1 mengenai *Hard skill* terhadap minat bekerja di bank hasil perhitungannya dari 60 responden berdasarkan *kuesioner* atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 3391 untuk variabel X_1 (*Hard skill*).

4.3.2 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Terkait *Soft skill* terhadap Minat bekerja di bank (X_2).

Dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel X_2 mengenai *Soft skill* terhadap minat bekerja di bank hasil perhitungannya dari 60 responden berdasarkan *kuesioner* atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 4356 untuk variabel X_2 (*Soft skill*).

4.3.3 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Terkait Minat Bekerja di Bank (Y)

Dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel Y mengenai minat bekerja di bank terhadap *Hard skill* dan *Soft skill* hasil perhitungannya dari 60 responden berdasarkan *kuesioner* atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 1202 untuk variabel Y (Minat Bekerja di Bank).

4.4 Analisa Kuantitatif

Pada analisa data diperlukan suatu persamaan garis berdasarkan suatu rumus matematika yang menunjukkan hubungan antara variabel independen atau yang mempengaruhi dengan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel X_1 dan X_2 dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel Y .

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi

variabel yang lain. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap **Minat Bekerja di bank Syariah Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare**. Teknik ini digunakan untuk pengujian terhadap ada tidaknya pengaruh atau hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Model regresi yang dikembangkan adalah

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y : Minat Bekerja di Bank Syariah (variabel dependen atau nilai yang diprediksikan)

a : Konstanta (nilai yang tidak berubah)

X₁ : *Hard Skill* (variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen)

X₂ : *Soft Skill* (variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen)

4.5 Pengujian Instrumen Penelitian

4.5.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketetapan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula.

Corrected item total correlation merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r-tabel, jika r hitung >

nilai kritis r -table *product moment* maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variable dalam penelitian ini keberadaannya pada instrument penelitian dinyatakan valid (sah).

Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variable dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5
Hasil uji validitas

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Skor Jawaban X1	56.5167	4.94886	60
Skor Jawaban X2	72.6000	3.60414	60
Skor Jawaban Y	20.0333	1.05713	60
Total Jawaban	149.1500	7.63095	60

		Skor Jawaban X1	Skor Jawaban X2	Skor Jawaban Y	Total Jawaban
Skor Jawaban X1	Pearson Correlation	1	.514**	.236	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.069	.000
	N	60	60	60	60
Skor Jawaban X2	Pearson Correlation	.514**	1	-.152	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.246	.000
	N	60	60	60	60
Skor Jawaban Y	Pearson Correlation	.236	-.152	1	.220
	Sig. (2-tailed)	.069	.246		.091
	N	60	60	60	60
Total Jawaban	Pearson Correlation	.924**	.784**	.220	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.091	
N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji validitas adalah :

Jika r hitung $>$ r tabel = valid

Jika r hitung $<$ r tabel = Tidak valid

Tabel 5 *descriptive statistics* di atas dapat dianalisis bahwa yang menjadi sampel ada 60 orang. Rata-rata jawaban skor pernyataan X1 sebesar 56.51; pernyataan X2 sebesar 72.60; pernyataan Y sebesar 20.03.

Hasil uji validitas dari ketujuh butir pernyataan variable *Hard skill* diperoleh *Corrected Item total correlation* r hitung (0.924) $>$ r table (0,210). Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variable *Hard skill* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah)³⁰

Hasil uji validitas dari ketujuh butir pernyataan variable *Soft skill* diperoleh *Corrected Item total correlation* r hitung (0.784) $>$ r table (0,210). Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variable *Soft skill* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah)

Hasil uji validitas dari ketujuh butir pernyataan variable minat bekerja di bank syariah diperoleh *Corrected Item total correlation* r hitung (0.220) $>$ r table (0,210). Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variable minat bekerja di bank syariah yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah)

4.4.2 Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliable atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrument penelitian adalah

³⁰Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 87.

dengan menggunakan *alpha cronbach* yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika r hitung $>$ nilai Kritis r tabel product moment maka data penelitian dianggap reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian.³¹

Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap item pernyataan variable yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada

table 6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	4

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah :

Jika $\alpha > r$ tabel = konsisten (handal)

Jika $\alpha < r$ tabel = tidak konsisten

data pada tabel 6 menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach's alpha (r hitung) dari 37 pernyataan. Dimana nilai r hitung $>$ r tabel 0,210. Hal ini berarti setiap pernyataan dari variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap minat Bekerja di Bank Syariah

³¹Syahriyah Semaun, "Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Negeri (Studi Pada Stain Parepare)" (Laporan Hasil Penelitian Pusat Penelitian dan Pengembangan masyarakat (P3M) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare: Parepare, 2017, h.44.

Selanjutnya nilai cronbach alpha dari keseluruhan butir pernyataan dalam instrument penelitian diperoleh sebesar 0.779 yang menunjukkan tingkat konsistensi (kehandalan) dari instrument penelitian yang digunakan adalah sebesar 77.9 %. Artinya apabila *kuisisioner* dalam penelitian ini akan digunakan secara berulang-ulang pada populasi akan memberikan nilai objektivitas, stabilitas, akurasi dan konsistensi yang tinggi untuk mengukur pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap minat bekerja di bank syariah.

4.6 Uji Multikolinearitas

Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi dikatakan baik jika regresi tidak memiliki Multikolinearitas didalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut.³²

Dasar pengambilan keputusan, keberadaan Multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) atau nilai toleransinya, yakni apabila

Berdasarkan Nilai Tolerance

Tolerance > 0,10 = Tidak terjadi Multikolinearitas

Tolerance < 0,10 = Terjadi Multikolinearitas atau

³²Syahriyah Semaun, “Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Negeri (Studi Pada Stain Parepare)” (Laporan Hasil Penelitian Pusat Penelitian dan Pengembangan masyarakat (P3M) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare: Parepare, 2017, h.47.

Berdasarkan Nilai VIF

VIF < 10,00 = Tidak terjadi Multikolinearitas

VIF > 10,00 = Terjadi Multikolinearitas

Adapun hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada

Tabel 7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.787	2.597		8.774	.000		
	Hard Skill	.091	.030	.427	3.015	.004	.736	1.358
	Soft Skill	-.109	.042	-.371	-2.622	.011	.736	1.358

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Hasil uji Multikolinearitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa semua variable memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variable bebas (*Hard skill*, dan *Soft skill*) dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

4.7 Hasil Penelitian

Pengujian terhadap regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji –F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji- t. untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

Pada analisa data diperlukan suatu persamaan garis berdasarkan suatu rumus matematika yang menunjukkan hubungan antara variable independen atau yang mempengaruhi dengan variable dependen atau variable yang dipengaruhi. Variabel yang mempengaruhi disebut variable X_1 dan X_2 dan variable yang dipengaruhi disebut variable Y .

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variable-variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi. Regresi menunjukkan hubungan antara variable-variabel yang satu dengan variable yang lain dimana variable yang satu mempengaruhi variable yang lain. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap minat bekerja di bank syariah. Teknik ini digunakan untuk pengujian terhadap ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variable dalam penelitian ini.

Model regresi yang dikembangkan adalah

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$$

Dimana :

Y :Minat Bekerja di bank Syariah (variabel dependen atau nilai yang diprediksikan)

a :Konstanta (nilai yang tidak berubah)

X_1 :*Hard skill* (variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen)

X_2 :*Soft skill* (variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen)

E = Standar eror

4.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* yang dimiliki mahasiswa perbankan syariah terhadap minat bekerja di bank syariah, digunakan regresi linear. Berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan dengan program computer IBM SPSS Statistics 23 maka didapatkan hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Perhitungan Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.787	2.597		8.774	.000
	<i>Hard Skill (X1)</i>	.091	.030	.427	3.015	.004
	<i>Soft Skill (X2)</i>	-.109	.042	-.371	-2.622	.011

a. Dependent Variable: Minat Bekerja di Bank (Y)

Berdasarkan hasil tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 22.787 + 0,091x_1 + - 0,109x_2$$

Keterangan:

Y = Minat bekerja di bank syariah

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = *Hard skill* yang dimiliki mahasiswa perbankan

X_2 = *Soft skill* yang dimiliki mahasiswa perbankan!³³

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

³³Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS, Edisi Pertama*(Jakarta: Kencana, 2013), h. 291-296.

4.7.1.1 Nilai Konstanta (a)

Konstanta sebesar 22.787 berarti minat bekerja di bank syariah sebesar 22.787 poin apabila variabel *Hard skill* dan *Soft skill* dengan nol atau tidak ada.

4.7.1.2 *Hard Skill*

Koefisien Regresi X1 (β_1) sebesar 0,091 merupakan penaksir parameter variabel *Hard skill* mahasiswa perbankan syariah terhadap minat bekerja di bank syariah. Nilai ini menunjukkan apabila *Hard skill* mahasiswa perbankan syariah terhadap minat bekerja di bank syariah meningkat 1 point, maka minat bekerja di bank syariah bagi mahasiswa akan meningkat sebesar 0,091 dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

4.7.1.3 *Soft Skill*

Koefisien Regresi X2 (β_2) sebesar -0,109 merupakan penaksir parameter variabel *Soft skill* mahasiswa perbankan terhadap minat bekerja di bank syariah. Nilai ini menunjukkan apabila *Soft skill* mahasiswa perbankan syariah terhadap minat menabung di bank syariah meningkat 1 point, maka minat bekerja di bank syariah akan meningkat sebesar -0,109 dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

Hasil regresi di atas perlu diuji untuk mengetahui baik tidaknya model yang digunakan dalam penelitian. Kemudian untuk mengetahui signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan pengujian-pengujian yaitu :

4.7.2 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah suatu tes statistik yang memungkinkan kita membandingkan dua skor rata-rata, untuk menentukan probabilitas (peluang) bahwa perbedaan antara dua skor rata-rata merupakan perbedaan yang nyata bukan perbedaan yang terjadi secara

kebetulan.³⁴ pengujian variabel independen secara individu yang dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maksudnya yakni apakah model regresi variabel independen (X1 dan X2) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : β_1 dan $\beta_2 = 0$ atau koefisien β_1 dan β_2 tidak mempengaruhi Y

H₁ : β_1 dan $\beta_2 \neq 0$ atau koefisien β_1 dan β_2 mempengaruhi Y

Atau

Dimana : P-Value < 0,05 maka H₀ ditolak

H₁ diterima

P-Value > 0,05 maka H₀ diterima

H₁ ditolak

H₀= *Soft skill* mahasiswa perbankan syariah tidak mempengaruhi minat menabung di bank syariah

H₁= *Soft skill* mahasiswa perbankan syariah mempengaruhi minat menabung di bank syariah.

Tabel 9
Pengujian secara parsial (Uji T)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.787	2.597		8.774	.000
	<i>Hard Skill (X1)</i>	.091	.030	.427	3.015	.004
	<i>Soft Skill (X2)</i>	-.109	.042	-.371	-2.622	.011

³⁴Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan* (Jakarta : Kencana, Fajar Interpratama Offset, 2010), h. 218.

a. Dependent Variable: Minat Bekerja di Bank (Y)

Dari output diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3.015 dengan signifikansi sebesar 0,004 karena P-Value $< 0,05$ H_0 ditolak yang berarti bahwa *Hard skill* berpengaruh terhadap minat mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian.

Dari output diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -2.622 dengan signifikansi sebesar 0,011 karena P-Value $> 0,05$ H_1 ditolak yang berarti bahwa *Soft skill* tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah secara tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian.

4.7.3 Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Serta untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y) atau tidak.

Tabel 10
Pengujian secara simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.385	2	5.192	5.328	.008 ^b
	Residual	55.549	57	.975		
	Total	65.933	59			

a. Dependent Variable: Minat Bekerja di Bank (Y)

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

Dari tabel 10 perhitungan uji statistik yang dilakukan maka diperoleh nilai F-hitung sebesar 5.328 dengan tingkat signifikansi 0,008. Karena $P\text{-Value} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau dengan kata lain koefisien β_1 dan β_2 mempengaruhi Y secara bersama sama sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dapat dipakai atau digunakan untuk memprediksi minat bekerja di bank syariah.

4.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel independen.

Tabel 11.
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.128	.98719

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

Berdasarkan analisis diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,158 artinya bahwa 15,8% minat bekerja di bank syariah dipengaruhi oleh faktor *Hard skill*

dan *Soft skill* mahasiswa perbankan syariah. Sedangkan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.7.5 Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X1 dan X2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin tinggi, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = tinggi

0,80 – 1,000 = sangat tinggi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.128	.98719

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

b. Dependent Variable: Minat Bekerja

Berdasarkan tabel 12 hasil uji regresi angka R sebesar 0,397. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y).

4.8 Pembahasan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variable *Hard skill* dan *Soft skill* mahasiswa perbankan syariah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja di bank syariah. Selanjutnya hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variable *Hard skill* mahasiswa perbankan syariah secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di bank syariah, dan variable *Soft skill* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Adapun pembahasan mengenai pengaruh variable *Hard skill* dan *Soft skill* mahasiswa perbankan syariah terhadap minat bekerja di bank syariah, akan diuraikan sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Minat Bekerja di bank Syariah

Hard Skill adalah sesuatu yang paling utama yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya yang nantinya akan memberikan peluang yang sangat besar kepada mahasiswa perbankan syariah khususnya mahasiswa IAIN Parepare yang memiliki *Hard skill* seperti itu.

Hasil pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di Bank syariah. Hal ini mengidentifikasi ada hubungan yang searah antara *Hard skill* dengan minat bekerja mahasiswa di bank syariah. Artinya *Hard skill* ini sangat mempengaruhi minat bekerja mahasiswa di bank syariah atau dengan kata lain, jika *Hard skill* yang dimiliki mahasiswa perbankan syariah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perbankan syariah, maka minat bekerja mahasiswa di bank syariah juga akan meningkat.

Hasil pengujian secara parsial ini menunjukkan bahwa variable *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa perbankan syariah di bank syariah. Dibuktikan dengan nilai (sig) = 0,004 lebih kecil dari probability yakni 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai kontribusi $b_1 = 0,091$

4.8.2 Pengaruh *Soft skill* terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah

Soft skill merupakan kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. Keterampilan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan seseorang. Dengan keterampilan yang ada seseorang dapat menciptakan ke lingkungan kehidupan yang lebih baik untuk dirinya maupun lingkungan sekitarnya.

Soft skill merupakan keterampilan diluar keterampilan teknis dan akademis, dan lebih inter personal. Keterampilan intra personal mencakup kesadaran diri (kepercayaan diri, penilaian diri, sifat dan preferensi, serta kesadaran emosi) dan keterampilan diri (peningkatan diri, pengendalian diri, manajemen sumber daya, pro aktif). Sedangkan keterampilan inter personal mencakup kesadaran sosial (kesadaran politi, memanfaatkan keragaman, berorientasi pelayanan) dan keterampilan sosial (kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, kooperatif, kerja sama tim, dan sinergi).

Hasil pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa *Soft skill* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa perbankan syariah di bank syariah. Hal ini mengidentifikasi bahwa hubungan antara *Soft skill* dengan minat bekerja di bank syariah tidak searah. Artinya Perlu diketahui bahwa *Soft skill* bukanlah sesuatu yang mempengaruhi minat bekerja mahasiswa di bank syariah.

Hasil pengujian secara parsial ini menunjukkan bahwa variable *Soft skill* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap minat bekerja di bank syariah.

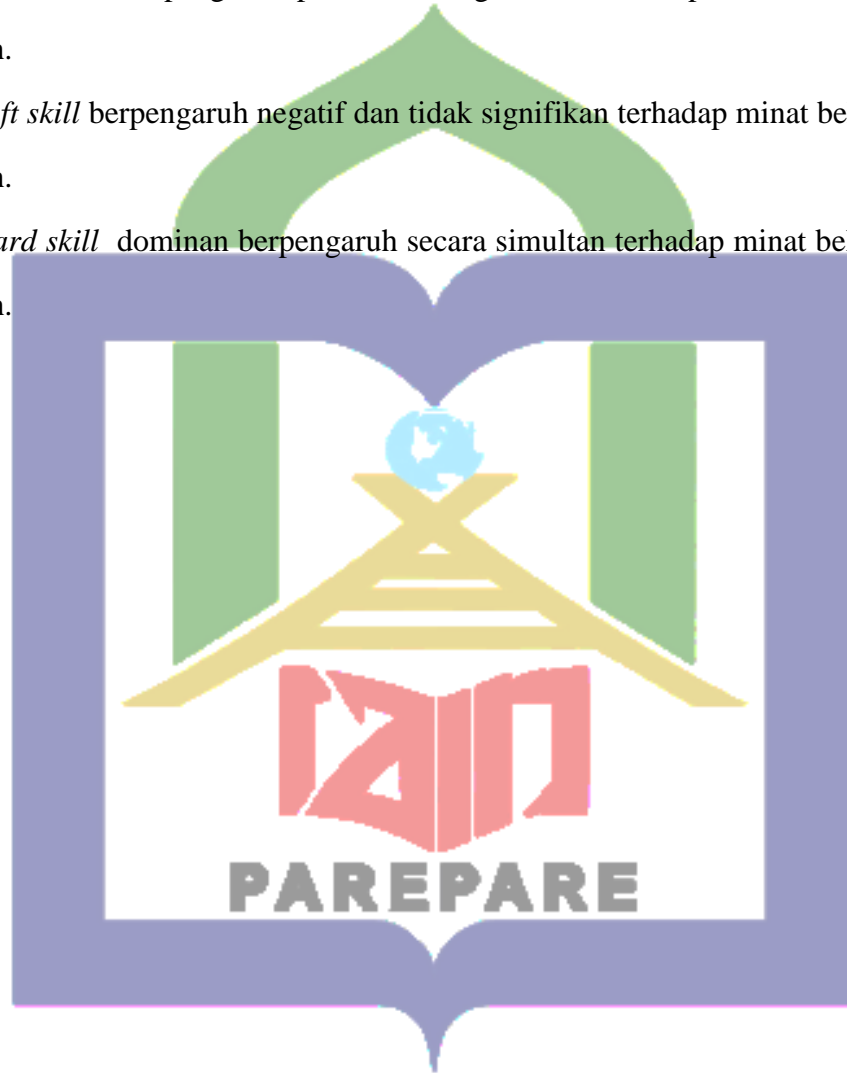
Dibuktikan dengan nilai (sig) = 0,011 lebih besar dari probability yakni 0,05 atau 0,011 > 0,05 dan nilai kontribusi $b_1 = -0,109$

Oleh karena itu, pembuktian hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di bank syariah.

H2: *Soft skill* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap minat bekerja di bank syariah.

H3: *Hard skill* dominan berpengaruh secara simultan terhadap minat bekerja di bank syariah.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pemahasan yang telah dijelaskan dalam BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil perhitungan regresi berganda, bahwa *Hard skill* (X1) sebesar 0,004 lebih kecil dari probability yaitu 0,05 atau $0,004 < 0,05$. hal ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel minat bekerja (Y). maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 (*Hard skill*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Minat Bekerja).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda, dengan hasil yang menunjukkan varibel X2 (*Soft skill*) sebesar 0,011 lebih besar dari 0,05 atau $0,011 > 0,05$ berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap minat bekerja (Y). maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Soft skill* yang dimiliki mahasiswa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap minat bekerja (Y).

Adapun faktor yang lebih dominan berpengaruh secara simultan diantara *Hard skill* dan *Soft skill* dalam penelitian ini adalah *Hard skill* (X1) terhadap minat bekerja (Y)

5.2 Saran

Melihat dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial X1 dan X2 yang rendah atau lemah dengan Y, maka saran dari penulis:

Mengingat pentingnya *Hard skill* dan *Soft skill* demi kehidupan yang lebih baik. Peneliti berharap kepada pihak kampus yang sekiranya akan lebih baik ketika mahasiswa perbankan syariah diberikan satu matakuliah yang berfokus pada

pengembangan *Hard skill* dan *Soft skill* mahasiswa. Sehingga nantinya mahasiswa perbankan syariah tidak lagi merasa ragu pada *Hard skill* dan *Soft skill* yang dimilikinya ketika akan bekerja di bank syariah.

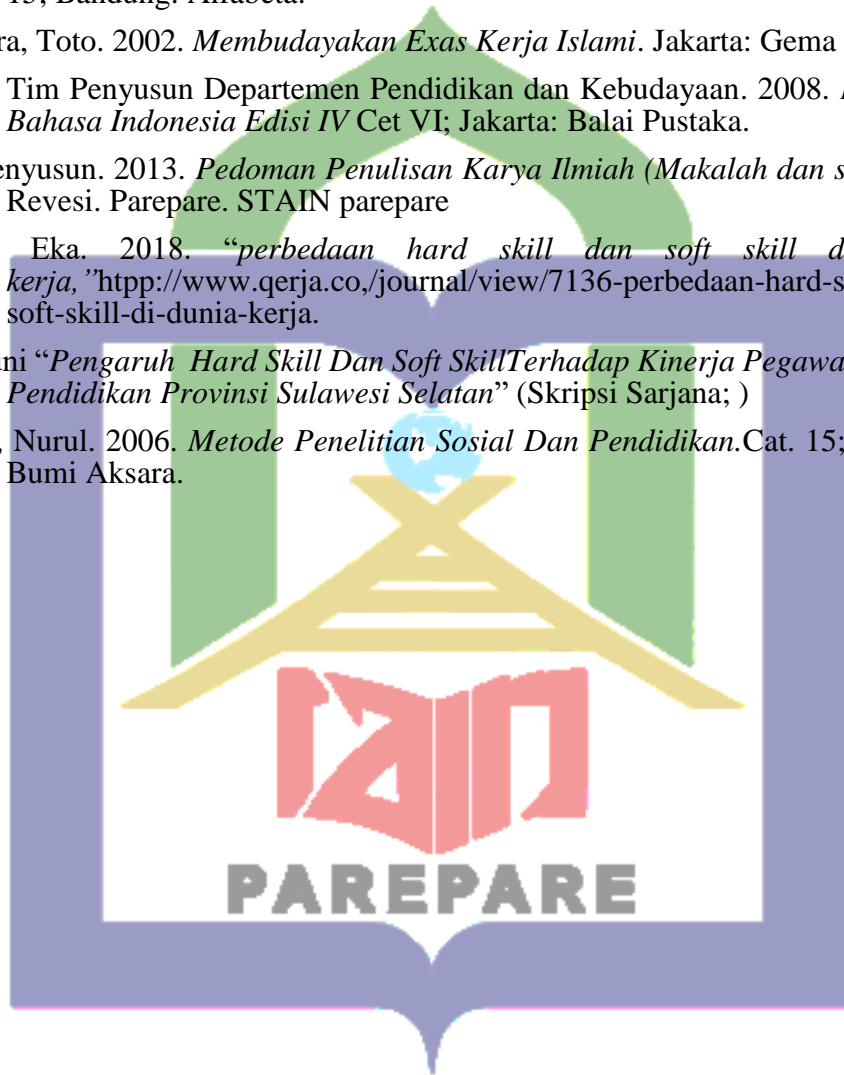
Terkhusus pada mahasiswa perbankan itu sendiri, sekiranya lebih meningkatkan *Soft skill* dengan cara ikut serta pada seminar-seminar motivasi, dan meningkatkan *Hard skill* melalui pelatihan-pelatihan, mengikuti training serta hal-hal lainnya yang dapat membangun *Hard skill* dan *Soft skill*. Karena semua itu merupakan modal utama kalian pada masa depan.



DAFTAR PUSTAKA


- Agus, Ahyari. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi, edisi ke 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Alam Islami, Faizal. 2012. “*Analisis Pengaruh HardSkill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan Pt. Bumiputera Wilayah Semarang)*”. Skripsi Sarjana; Fakultas ekonomi dan bisnis: Semarang.
- Amir, Mahmud. 2008. *Pengaruh Notivasi Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntan*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 3 No. 1 Februari 2008.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Arhamul, Wildan M. 2012. “*Pengertian hard skill*”, blog arhamulwildan.<http://arhamulwildan.blogspot.com/2012/03/pengertian-hardskill.html>. diakses pada 19 agustus 2018.
- Atmosoeprpto, Kisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bestari Rusady, Fransisca. 2016. “*Hubungan Hard Skill, Soft Skill, Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perpustakaan Senata Dharma)*”. Skripsi Sarjana; Fakultas Ekonomi: Yogyakarta.
- Blogest. 2018. *Hard skill dan Soft skill dalam dunia perkantoran*, diakses di Softhardskill.blogspot.com.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Departemen Agama RI. 2000. *Al-Qur'an dan Terjemanya*. Surabaya: UD. Mekar.
- Hurlock, Elizabeth. 1995. *Psikologi Perkembangan. Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* Jakarta: Erlangga.
- Irfan99, Fandy. 2018. “*Apa yang dimaksud dengan bekerja,*” Blog fandy-irfan99.blogspot.co.id.
- Kementerian Agama RI. 2009. *AL-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Cv Media Fitrah Rabbani.
- Ketut Sukardi, Dewa. 2004. *Psikologi pemilihan karier*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Mappiare, Andi. 2007. *Psikologi remaja*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Muhajir, Abdul. 2018. *miliki Hard skill dan Soft skill ini saat masuk dunia kerja*, diakses di <https://finansialku.com>.
- Rahim Faqih, Annur. 2001. *Bimbingan Dan Konseling Dalam Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Rahman Shaleh, Abdur. 1976. *Didaktik Pendidikan Agama*. Jakarta: Bulan Bintang.

- Sireger, Syofian. 2012. *Statistik Pametri untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto. 2003. *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya* (Cet. Ke- 4; j Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, dan R&D)*. Cat. 15; Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Exas Kerja Islami*. Jakarta: Gema Islami.
- Tim Penyusun Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi IV Cet VI*; Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan skripsi)*, Edisi Revisi. Parepare. STAIN parepare
- Utami, Eka. 2018. “*perbedaan hard skill dan soft skill dalam dunia kerja*,” <http://www.qerja.co./journal/view/7136-perbedaan-hard-skill-dan-soft-skill-di-dunia-kerja>.
- Wahyuni “*Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*” (Skripsi Sarjana;)
- Zuriah, Nurul. 2006. *Metode Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Cat. 15; Jakarta : PT Bumi Aksara.







 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
 Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
 PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : B-296 /In.39/PP.00.9/01/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare menerangkan sesungguhnya bahwa :

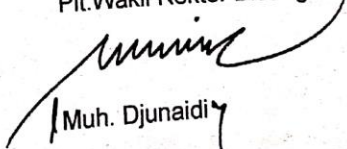
Nama : HAERUNNISA
 Tempat/Tanggal Lahir : Pinrang/ 15 April 1996
 Nim : 14.2300.028
 Jurusan/ Prodi : Syariah dan Ekonomi Islam/Perbankan Syariah
 Alamat : JL. Anggrek Kec. Paleteang, Kab. Pinrang

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di IAIN Parepare dengan Judul Skripsi :
"PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP MINAT BEKERJA DI BANK SYARIAH (STUDI MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH IAIN PAREPARE"
 Mulai Bulan November s/d. Desember 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

14 Januari 2019

a.n. Rektor,
 Plt. Wakil Rektor Bidang APL


 Muh. Djunaidi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE PAREPARE
 Alamat : Jl. Amal Baku No. 8 Boreang Kota Parepare 91132 Telp. (0421)213071
 Po Box : Website : www.iainparepare.ac.id Email : info@iainparepare.ac.id

Nomor : B 2719 /In.39/PP.00.9/10/2018
 Lampiran : -
 Hal : Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala Daerah KOTA PAREPARE
 Cq. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
 di
 KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE :

Nama : HAERUNNISA
 Tempat/Tgl. Lahir : PINRANG, 15 April 1996
 NIM : 14.2300.028
 Jurusan / Program Studi : Syari'ah dan Ekonomi Islam / Perbankan Syariah
 Semester : IX (Sembilan)
 Alamat : JL. ANGGREK, KEL. PACONGAN, KEC. PALETEANG, KAB. PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

" **PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP MINAT BEKERJA DI BANK SYARIAH (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)**"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Oktober sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan kiranya yang bersangkutan diberi izin dan dukungan seperlunya.

Terima kasih,

23 Oktober 2018

A.n Rektor

Pt. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL)



Muh/Djunaldi



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
 Jln. Jend. Sudirman Nomor 76, Telp. (0421) 25250, Fax (0421)26111, Kode Pos 91122
 Email : bappeda@pareparekota.go.id, Website : www.bappeda.pareparekota.go.id
PAREPARE

Nomor : 050/1008/Bappeda
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

Parepare, 19 November 2018
 Yth. Rektor Institut Agama Islam Negeri
 (IAIN) Parepare

Di - Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Surat Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Nomor : B 3066/In.39/PP.00.9/11/2018 tanggal 13 Nopember 2018 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka pada prinsipnya Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

N a m a : Haerunnisa
Tempat/Tgl. Lahir : Pinrang / 15-04-1996
Jenis Kelamin : Wanita
Pekerjaan : Mahasiswa
A l a m a t : Jl. Anggrek, Kec. Paleteang, Kab. Pinrang
 Bermaksud untuk melakukan Penelitian/Wawancara di Kota Parepare dengan judul :
 Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)
Selama : TMT 19-11-2018 S/D 19-12-2018
Pengikut/Peserta : Tidak Ada

- Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :
1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Instansi / Perangkat Daerah yang bersangkutan.
 2. Pengambilan Data/ Penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah.
 3. Mentaati ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
 4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasilnya kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare)
 5. Menyerahkan 1 (satu) berkas Foto Copy hasil "Penelitian" kepada Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare).
 6. Kepada Instansi yang dihubungi mohon memberikan bantuan.
 7. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



- TEMBUSAN** : Kepada Yth.
- 1 Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
 - 2 Walikota Parepare di Parepare
 - 3 Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare di Parepare
 - 4 Saudara Haerunnisa
 - 5 Amin.

KUESIONER/ANGKET PENELITIAN

Judul Penelitian

PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP MINAT BEKERJA DI BANK SYARIAH

(Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)

I. PENGANTAR

Bersama ini saya sampaikan daftar pernyataan kepada Saudara/i dengan permohonan agar berkenang kiranya meluangkan waktu untuk mengisinya. Pernyataan dalam daftar ini berkenaan dengan tanggapan anda terhadap Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Minat Bekerja Di Bank Syariah. Sebagai penelitian skripsi saya, Haerunnisa Mahasiswi IAIN Parepare Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Prodi Perbankan Syariah. Dengan ini saya memohon kesediaan Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner berikut ini. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama responden :
2. Alamat :
3. Usia :
4. Jenis kelamin :
5. Pendidikan terakhir :
6. Pengalaman Kerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pernyataan berikut ini adalah tentang Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Minat Bekerja Di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare).

Jawaban Saudara/I cukup dengan memberikan tanda checklist (√) Pada kolom 3 sesuai dengan pendapat atas pernyataan kolom 2.

Di beri Skor 5 Sangat Setuju = (SS)

Di beri Skor 4 Setuju = (S)

Di beri Skor 3 Netral = (N)

Di beri Skor 2 Tidak Setuju = (TS)

Di beri Skor 1 Sangat Tidak Setuju = (STS)

Hard Skill (X1)						
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan benar					
2	Saya melakukan pekerjaan secara optimal					
	Kuantitas					
1	Saya melakukan pekerjaan melebihi target yang ditentukan					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan yang diberikan					
	Ketepatan waktu					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya memilih mengerjakan tugas dari pada membuang waktu					
3	Saya menyelesaikann tugas lebih awal					
4	Saya dapat memanfaatkan waktu secara maksima					

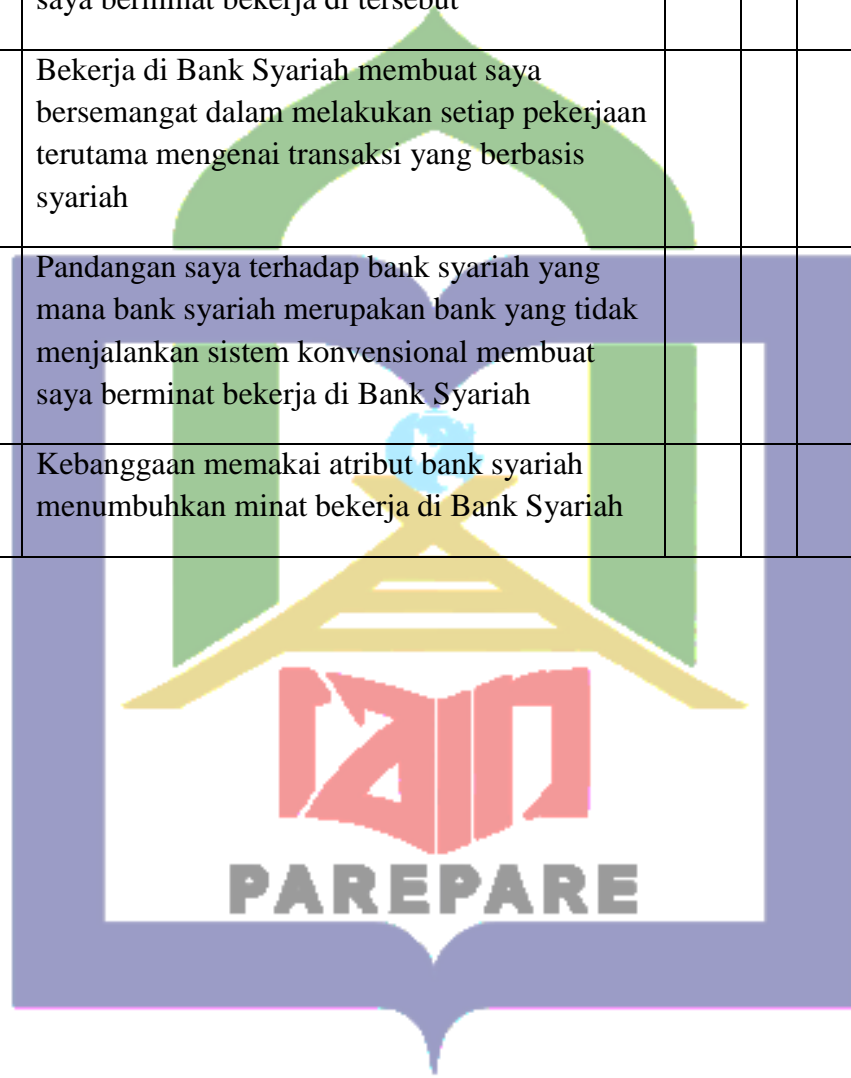
5	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
	Efektifitas					
1	Saya menggunakan wewenang yang diberikan dengan benar					
2	Saya mampu berkomunikasi dengan baik					
	Kemandirian					
1	Saya dapat mengerjakan tugas tanpa mengusahkan orang lain					
2	Saya mampu mengatasi masalah pekerjaan saya					
3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa bertanya kembali					

Soft Skill (X2)						
No	Pernyataan	ss	s	n	st	sts
	Mampu menerjemahkan dan menyampaikan informasi secara efektif					
1	Saya dapat menyampaikan informasi dengan jelas					
2	Saya mengerti apa permasalahan konsumen					
	Mampu menafsirkan emosi orang lain					
1	Saya mampu memahami keluhan konsumen					
2	Saya mampu memahami perilaku konsumen					
	sensitive terhadap orang lain					
1	Saya pekat terhadap kebutuhan konsumen					
2	Saya mampu memahami orang lain					

3	Saya senang mambantu orang lain						
4	Saya senang memotifasi diri saya dengan orang lain						
	mengatasi konflik dengan tenang						
1	Saya mengendalikan diri didepan orang lain						
2	Saya adalah pendengar yang baik						
3	Saya tidak mudah marah						
	menghindari gosip negatif						
1	Saya tidak begitu peduli akan perkataan negatif tentang saya						
2	Saya dapat menempatkan diri dengan baik ditempat kerja						
	Sopan						
1	Saya menghidari kata atau perilaku kurang baik						
2	Saya sangat memperhatikan tata krama						
3	Saya merasa bahwa nilai saling menghormati itu penting						
	Mampu bekerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama						
1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja						
2	Saya memahami dengan jelas pentingnya dengan sama tim						

Minat Bekerja Di Bank Syariah (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pengalaman pribadi saya membuat saya berminat bekerja di Bank Syariah					
2	Kondisi pekerjaan pada bank syariah membuat saya berminat bekerja di tersebut					
3	Bekerja di Bank Syariah membuat saya bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan terutama mengenai transaksi yang berbasis syariah					
4	Pandangan saya terhadap bank syariah yang mana bank syariah merupakan bank yang tidak menjalankan sistem konvensional membuat saya berminat bekerja di Bank Syariah					
5	Kebanggaan memakai atribut bank syariah menumbuhkan minat bekerja di Bank Syariah					



Tabel 1
Sampel Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare

NAMA	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	PENGELAMAN KERJA
DIAN NOVIANTI	22	PEREMPUAN	SMK	BISNIS/PENGUSAHA
NUR AMIRAH	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
SELLA AGRILLA	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
CITRA DEWI	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
MUHAMMADIDUL	22	LAKI-LAKI	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
MIFTAHUL KHAER	22	LAKI-LAKI	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
FITRI HANDAYANI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
NURHARDIANTI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
AKMAL BASRI	22	LAKI-LAKI	SMA	KARYAWAN KAFE
HERUDDIN	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
MUHADIR	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
ZULFAIDS HUSAIN	25	LAKI-LAKI	SMA	KARYAWAN KAFE
RAHMANIAR	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
NUR FATIMAH	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
EKA SAPIRA	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
RAMLAH	23	PEREMPUAN	SMA	KARYAWAN
PERTIWI	23	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
UMRAH RAFIK	23	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
IKBAL	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
TRY RAMADHANI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
WIDYAWANTI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
NURMALASARI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
ROSDIANTI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
ASRAH	22	PEREMPUAN	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
M. EMIL ARFAT	23	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
TRY PUTRA	24	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
GITA LESTARI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
AHMAD RIJAL	21	LAKI-LAKI	SMK	TIDAK ADA
TAUFIK	22	LAKI-LAKI	MAN 1 PARE	TIDAK ADA
KAMALUDDIN	23	LAKI-LAKI	SMKN 2 PARE	TIDAK ADA
AYU NANDARI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA

HASNI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
M.RIDWAN	23	PEREMPUAN	SMA	KARYAWAN
NUR HAYA	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
MUSDALIFAH	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
NURHIDAYAH	22	PEREMPUAN	SMAN	TIDAK ADA
MAHYUNI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
RASMA	22	PEREMPUAN	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
FANDHISTYWAN	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
HAPSA	22	PEREMPUAN	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
FILDZAH AWALIA	22	PEREMPUAN	SMK	BISNIS/PENGUSAHA
SUMARNI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
FATIMAH	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
DESI RISNA YANTI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
MARHUMI AMIR	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
HARIANA	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
ROHANA	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
RUHATI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
MIRNAWATI	21	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
YULIANA	20	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
SALMA	23	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
ROSMINI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
RAHMA ABDU	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
YUPINASARI DEWI	22	PEREMPUAN	SMA	BISNIS/PENGUSAHA
PARDIN	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
RISDAYANTI	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
MEGAWATI	22	PEREMPUAN	SMK	TIDAK ADA
RUHANI	22	PEREMPUAN	SMA	TIDAK ADA
LALU IHSAN H	22	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA
MUH.YANDI S	23	LAKI-LAKI	SMA	TIDAK ADA

UJI VALIDITAS

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2 Y TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Skor Jawaban X1	56.5167	4.94886	60
Skor Jawaban X2	72.6000	3.60414	60
Skor Jawaban Y	20.0333	1.05713	60
Total Jawaban	149.1500	7.63095	60

Correlations

		Skor Jawaban X1	Skor Jawaban X2	Skor Jawaban Y	Total Jawaban
Skor Jawaban X1	Pearson Correlation	1	.514**	.236	.924**

	Sig. (2-tailed)		.000	.069	.000
	N	60	60	60	60
Skor Jawaban X2	Pearson Correlation	.514**	1	-.152	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.246	.000
	N	60	60	60	60
Skor Jawaban Y	Pearson Correlation	.236	-.152	1	.220
	Sig. (2-tailed)	.069	.246		.091
	N	60	60	60	60
Total Jawaban	Pearson Correlation	.924**	.784**	.220	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.091	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	60	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Skor Jawaban X1	56.52	4.949	60
Skor Jawaban X2	72.60	3.604	60
Skor Jawaban Y	20.03	1.057	60
Total Jawaban	149.15	7.631	60

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
298.30	232.925	15.262	4

UJI Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Soft Skill (X2), Hard Skill (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Minat Bekerja di Bank (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.128	.98719

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.385	2	5.192	5.328	.008 ^b
	Residual	55.549	57	.975		

Total	65.933	59		
-------	--------	----	--	--

a. Dependent Variable: Minat Bekerja di Bank (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.787	2.597		8.774	.000
	Hard Skill (X1)	.091	.030	.427	3.015	.004
	Soft Skill (X2)	-.109	.042	-.371	-2.622	.011

a. Dependent Variable: Minat Bekerja di Bank (Y)



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Soft Skill, Hard Skill ^b	.	Enter
---	----------------------------------------	---	-------

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.128	.98719

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

b. Dependent Variable: Minat Bekerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.385	2	5.192	5.328	.008 ^b
	Residual	55.549	57	.975		
	Total	65.933	59			

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

b. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.787	2.597		8.774	.000

Hard Skill	.091	.030	.427	3.015	.004
Soft Skill	-.109	.042	-.371	-2.622	.011

a. Dependent Variable: Minat Bekerja



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.9389	21.0730	20.0333	.41954	60
Residual	-3.17985	4.22484	.00000	.97031	60
Std. Predicted Value	-2.609	2.478	.000	1.000	60
Std. Residual	-3.221	4.280	.000	.983	60

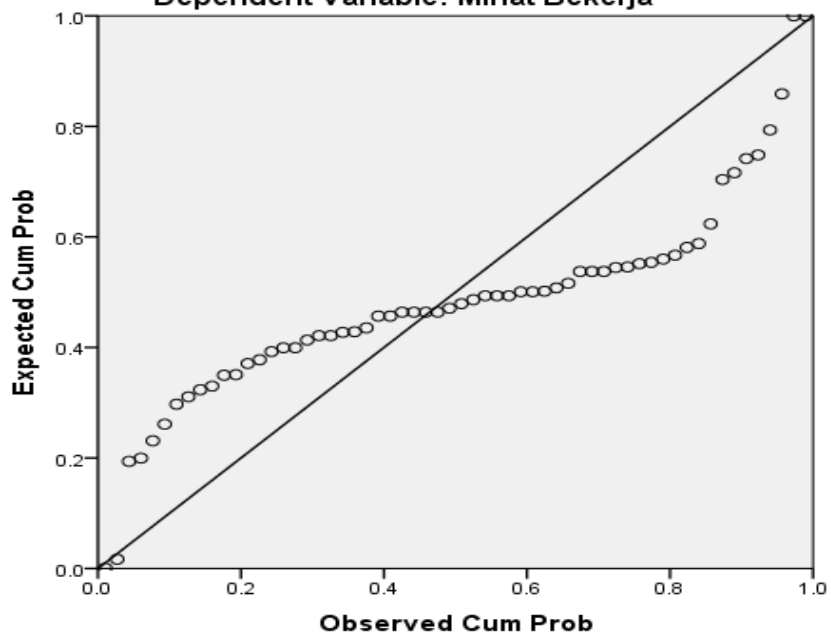
a. Dependent Variable: Minat Bekerja



Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Minat Bekerja



REGRESSION
/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Soft Skill, Hard Skill ^b		Enter

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.128	.98719

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

b. Dependent Variable: Minat Bekerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.385	2	5.192	5.328	.008 ^b
	Residual	55.549	57	.975		
	Total	65.933	59			

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

b. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	22.787	2.597		8.774	.000	
	Hard Skill	.091	.030	.427	3.015	.004	.73
	Soft Skill	-.109	.042	-.371	-2.622	.011	.73

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Coefficient Correlations^a

Model			Soft Skill	Hard Skill
1	Correlations	Soft Skill	1.000	-.514
		Hard Skill	-.514	1.000
	Covariances	Soft Skill	.002	-.001
		Hard Skill	-.001	.001

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Hard Skill	Soft Skill
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	27.179	.17	.87	.03
	3	.001	52.248	.83	.13	.97

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

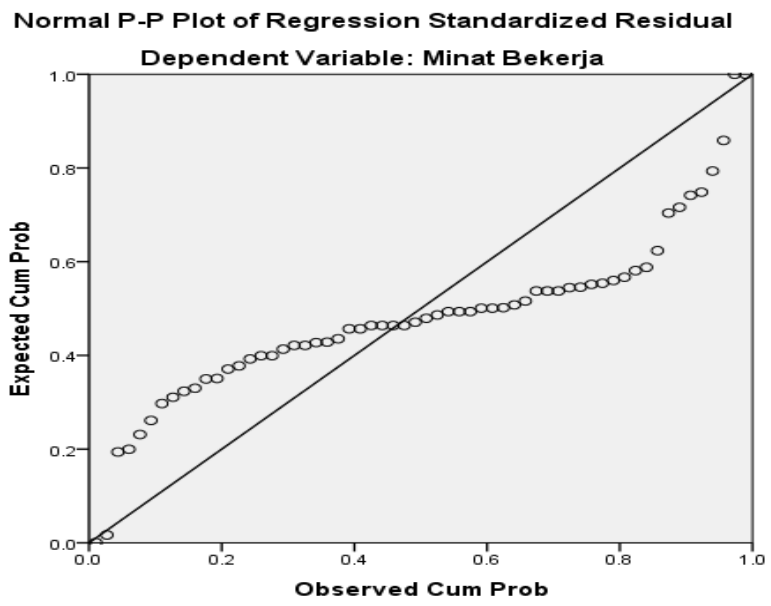
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.9389	21.0730	20.0333	.41954	60
Residual	-3.17985	4.22484	.00000	.97031	60
Std. Predicted Value	-2.609	2.478	.000	1.000	60
Std. Residual	-3.221	4.280	.000	.983	60

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Charts

PAREPARE



Riwayat Hidup Penulis



Haerunnisa, lahir di Pinrang , tanggal 15 April 1996 .Beralamat di Jl. Anggrek Pinrang Anak kedua dari pasangan Bapak H.Tunrung dan Ibu Hj. Sinapati, Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam.

Adapun riwayat pendidikan penulis, memulai pendidikan di bangku Sekolah Dasar Negeri (SDN) 247 Pinrang, Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Pinrang. Selanjutnya di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Pinrang jurusan Akuntansi, Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan di bangku perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah dan terdaftar sebagai mahasiswi baru pada tahun 2014 serta menyelesaikan pendidikan pada tahun 2019.

Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E), penulis menyelesaikan pendidikan sebagaimana mestinya dan mengajukan tugas akhir berupa skripsi berjudul : Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)



