

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 *Hard Skill*

Menurut Arhamuwildan dikutip dalam Jurnal Ni Kadek Sinarwati,<sup>8</sup> *Hard Skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hardskill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. Sedangkan Menurut Faizal Alam Islami,<sup>9</sup> *Hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Untuk itu berdasarkan pengertian tersebut maka *hard skill* dapat diartikan sebagai keahlian seseorang yang sesuai dengan bidangnya. Dan *hard skill* memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan untuk bekal dalam dunia kerja. Maksud dari peran tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan *hard skill* yang dia miliki.

---

<sup>8</sup> Ni Kadek Sinarwati, “Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan *Soft Skills* dan *Hard Skills* Mahasiswa?”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Jumanika*, Volume 3, No 2, Singaraja, Juni, 2014, h. 1217

<sup>9</sup> Faiz Alam Islami, “Analisis Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi terhadap kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. BUMI PUTERA Wilayah Semarang), Skripsi Fakultas Ekonomi ka dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.

Berfirman Allah SWT dalam surat Al-Mujaadilah ayat 11 :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي  
 الْمَجَلِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحَ لَكُمْ اللَّهُ <sup>ط</sup> وَإِذَا قِيلَ ائْتِزُوا  
 فَأُتُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُتُوا  
 دَرَجَاتٍ اَلْعِلْمِ <sup>ع</sup> وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa barang siapa yang memberi ilmu dan menerima ilmu disitulah derajatnya akan diangkat oleh Allah SWT. Oleh karena itu, gapailah ilmu setinggi langit baik itu ilmu akhirat ataupun ilmu dunia, seperti kata pepatah carilah ilmu walau sampai ke negeri cina yang artinya cari dan tuntutlah ilmu sejauh apapun ilmu itu berada.

Dalam hal ini *hard skill* juga perlu dimiliki oleh mahasiswa UIN Walisongo Semarang khususnya untuk mahasiswa tingkat akhir yang akan memasuki dunia kerja.

Adapun *hard skill* yang perlu dimiliki oleh mahasiswa ekonomi Islam adalah memiliki pengetahuan tentang landasan epistemologis, dan kaedah-kaedah muamalah terutama yang berkaitan dengan manajemen syari'ah dalam rangka meningkatkan skill dan profesionalitas, memiliki pemahaman dalam bidang manajemen keuangan pada lembaga keuangan syari'ah, memiliki pengetahuan berbagai konsep dan aplikasi manajemen investasi pada pasar modal dan lembaga keuangan syari'ah, memiliki kemampuan analisis keuangan baik teknikal maupun fundamental pada lembaga keuangan syari'ah.<sup>10</sup>

*Hard skill* yang perlu dimiliki oleh mahasiswa ekonomi Islam tersebut diperoleh dari kompetensi utama program studi ekonomi Islam. Kompetensi tersebutlah yang akan dijadikan indikator pada penelitian ini.

### **2.1.2 Soft Skill**

Dalam hal ini, tidak hanya *hard skill* yang dibutuhkan untuk mempersiapkan diri di dunia kerja. Akan tetapi, *soft skill* juga perlu dimiliki mahasiswa UIN Walisongo khususnya program studi ekonomi Islam untuk mengimbangi *skill* mereka dalam memasuki dunia kerja.

---

<sup>10</sup> Buku Panduan Program Sarjana (S.1) dan DIPLOMA 3 (D.3) IAIN WALISONGO Tahun Akademik 2013/2014.

Menurut Depdikbud dikutip dalam Skripsi Linda Azmy Azizi,<sup>11</sup> *Soft Skill* yaitu tingkah laku, sikap, dapat beradaptasi, dapat bekerja dalam *team*. Sedangkan Menurut Faizal Alam Islami,<sup>12</sup> *Soft skill* adalah Ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal skills*) dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. Konsep tentang *soft skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Secara garis besar *soft skill* bisa digolongkan ke dalam dua kategori : *intrapersonal* dan *interpersonal skill*. *Intrapersonal skill* mencakup : kesadaran diri (percaya diri, penilaian diri, sifat & preferensi, kesadaran emosional) keterampilan diri Dan (perbaikan, kontrol diri, kepercayaan, kelayakan, manajemen waktu, proaktif, hati nurani).

Sedangkan *interpersonal skill* mencakup kepedulian sosial (kesadaran politik, mengembangkan orang lain,

---

<sup>11</sup> Linda Azmy Azizi, " *Profil Kompetensi Hard Skill dan Kompetensi Soft Skill Siswa Jurusan Tata Boga di SMK N 3 Magelang Dalam Praktek Industri di Hotel*", Fakultas Teknik, Universitas Yogyakarta, 2015.

<sup>12</sup> Faiz Alam Islami, "Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi terhadap kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. BUMI PUTERA Wilayah Semarang), Skripsi Fakultas Ekonomi ka dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.

memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati dan keterampilan sosial (kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerjasama, kerja tim, sinergi) Kelemahan dibidang soft skill yaitu berupa karakter yang melekat pada diri seseorang. Butuh usaha keras untuk mengubahnya. Namun demikian soft skill bukan sesuatu yang stagnan. Kemampuan ini bisa diasah dan ditingkatkan seiring dengan pengalaman kerja. Ada banyak cara meningkatkan soft skill. Salah satunya melalui *learning by doing*. Selain itu soft skill juga bisa diasah dan ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar manajemen.

Berdasarkan pendapat di atas *soft skill* dapat didefinisikan sebagai kemampuan pada diri sendiri (*intrapersonal skill*) yaitu berupa kemampuan mengontrol emosi, adaptasi, kejujuran, dll. Dan kemampuan pada orang lain (*interpersonal skill*) yaitu berupa kemampuan bekerja sama, komunikasi, kepemimpinan, dll.

Dalam surat Al-Baqarah Ayat 153, Allah SWT Berfirman :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اسْتَعِيْنُوْا بِالصَّبْرِ وَالصَّلٰوةِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ

مَعَ الصّٰبِرِيْنَ ﴿١٥٣﴾

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

Ayat diatas menjelaskan bahwa sabar adalah salah satu akhlak terpuji yang dicintai oleh Allah SWT. Dalam hal ini memiliki soft skill yang baik termasuk dalam akhlak terpuji karena dapat mengontrol emosi, bersikap jujur, sabar dll.

### **2.1.3 Kesiapan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja**

Menurut Kuswati kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya.<sup>13</sup> Kesiapan kerja seseorang bukan hanya sekedar pekerjaan apa yang telah dijabatnya, melainkan suatu pekerjaan atau jabatan yang benar-benar sesuai dan cocok dengan potensi-potensi diri dari orang-orang yang menjabatnya, sehingga setiap orang yang memegang pekerjaan yang dijabatnya tersebut akan merasa senang untuk menjabatnya dan kemudian mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasinya, mengembangkan potensi yang ada pada dirinya,

---

<sup>13</sup> Kuswati.” *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswi Menjadi Bidan*” dalam jurnal kesiapan mahasiswa menjadi bidan, Vol. 05 Nom. 04, Jakarta : Program Studi Bidan Pendidik Jenjang Diploma IV Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju, 2015, h.296

lingkungannya, serta sarana prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya.

Sedangkan pengertian kesiapan kerja menurut Anni adalah kesiapan mengacu pada pengambilan tipe kegiatan tertentu, yang mencakup :<sup>14</sup> a) kesiapan mental (kesiapan mental untuk bertindak), b) kesiapan jasmani (kesiapan jasmani untuk bertindak), c) kesiapan keinginan (kesiapan keinginan untuk bertindak).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan, ketrampilan, bakat individu dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya dengan diimbangi dengan bekal pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental.

Dalam surat An-Nahl Ayat 97 Allah Berfirman :

---

<sup>14</sup> Anni, Chatarina, Tri. *Psikologi Belajar*. Semarang : UNNES Pres, 2006, h.11

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ  
 فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ  
 بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“ Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Ayat diatas menjelaskan akan ada balasan pahala ketika kita mengerjakan amal saleh. Dalam hal ini berkerja dengan baik dan bersungguh-sungguh termasuk dalam mengerjakan amal saleh. Oleh karena, itu ketika kita bekerja dengan baik tentunya didasari dengan kemampuan yang kita miliki akan ada banyak balasan yang kita dapat selain pahala dari Allah SWT juga bonus dari tempat kita bekerja.

### 2.1.3.2 Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Menurut Herminanto Sofyan ciri-ciri yang mempengaruhi kesiapan kerja ada tiga, yaitu :<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Herminanto Sofyan, “Kesiapan Kerja STM Se-Jawa untuk Memasuki Lapangan Kerja”, Jurnal Pendidikan Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta, 2000, h.60



1) Tingkat kematangan

Tingkat kematangan menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan.

2) Pengalaman sebelumnya

Pengalaman sebelumnya merupakan pengalaman-pengalaman yang diperoleh berkaitan dengan lingkungan, kesempatan-kesempatan yang tersedia dan pengaruh dari luar yang tidak disengaja.

3) Keadaan mental dan emosi yang serasi

Keadaan mental dan emosi yang serasi meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan yang logis, obyektif, bersikap dewasa, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, mempunyai kemampuan untuk menerima, kemauan untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki.<sup>16</sup>

Sedangkan ciri-ciri yang mempengaruhi kesiapan kerja Menurut Agus Fitriyanto adalah:<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Ibid,h.60

<sup>17</sup> Agus Fitriyanto,*Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja karena Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004, h.9

- 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif

Peserta didik yang telah cukup umur akan mempunyai pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sisi saja, tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkan dengan hal lain serta dengan melihat pengalaman yang dimiliki orang lain

- 2) Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain

Dalam bekerja dibutuhkan hubungan dengan banyak orang untuk menjalin kerja sama dalam dunia kerja. Oleh karena itu, peserta didik dituntut untuk dapat berinteraksi dengan orang banyak.

- 3) Memiliki sikap kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan sebelumnya, yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa yang akan dilakukan setelah koreksi tersebut. Sikap kritis diperlukan dalam bekerja karena dapat mengembangkan inisiatif dan ide-ide kreatif untuk meningkatkan kualitas kerja.

- 4) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

Dalam bekerja diperlukan tanggung jawab dari setiap pekerja. Tanggung jawab itu akan muncul atau timbul dari peserta didik ketika ia telah melampaui kematangan fisik dan mental disertai dengan kesadaran yang timbul dari individu tersebut.

- 5) Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

Menyesuaikan diri dengan lingkungan terutama lingkungan kerja merupakan modal untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan tersebut. Hal tersebut dapat dimulai dari sebelum peserta didik masuk ke dunia kerja yang didapat dari pengalaman praktik industri.<sup>18</sup>

- 6) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan kompetensi keahlian yang dimiliki Keinginan untuk maju dapat menjadi dasar munculnya kesiapan kerja peserta didik terdorong untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik lagi.

---

<sup>18</sup> Ibid, h.9

Usaha yang dilakukan salah satunya dengan mengikuti perkembangan bidang keahliannya.<sup>19</sup>

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang adalah :

1) Pengalaman

Menurut Luh Aristiani ,dkk mendefinisikan Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.<sup>20</sup> Sedangkan Menurut Sucipto Pengalaman merupakan pengetahuan atau keahlian yang diperoleh dari suatu peristiwa melalui pengamatan langsung maupun berpartisipasi dalam peristiwa tersebut.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Ibid, h.9

<sup>20</sup> Luh Aristarini, et al.”*Pengaruh Pengalaman Kerja,Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*”,e-journal Bisma Jurusan Manajemen , volume 2, No 1, Singaraja, 2014, h.3

<sup>21</sup> Eko Ferry Anggriawan,”*Pengaruh Pengalaman Kerja,Skeptisme Profesional,Dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Fraud (Studi Empiris Pada Kantor Angkutan DIY)*”, dalam *Jurna Nominal*, volume 3 ,No2,Yogyakarta, 2014, h.102

2) Keadaan fisik atau kesehatan Menurut Mangkunegara Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.<sup>22</sup>

3) Ketrampilan atau *skill*

Menurut Soemarjadi, dkk mengungkapkan bahwa kata terampil sama dengan kata cekatan. Terampil atau cekatan adalah kepandaian melakukan suatu pekerjaan dengan cepat dan benar.<sup>23</sup> Sedangkan menurut Syah ketrampilan adalah kegiatan yang berhubungan dengan urat syaraf dan otot-otot (neuromuscular) yang lazimnya tampak dalam kegiatan jasmaniah seperti menulis, mengetik, olah raga, dan sebagainya. Dengan demikian keterampilan merupakan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, akal, maupun gagasan secara tepat dan cepat.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.2001,h.11

<sup>23</sup> Soemarjadi, dkk, *Pendidikan Keterampilan*, Jakarta: Depdikbud,1992, h.2

<sup>24</sup> Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010, h. 118

### 2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja Menurut Dirwanto adalah motivasi belajar, pengalaman praktek, bimbingan vokasional, kondisi ekonomi keluarga, prestasi belajar, informasi pekerjaan, ekspektasi masuk dunia kerja, pengetahuan, tingkat intelegensi, bakat, minat, sikap, nilai-nilai, kepribadian, keadaan fisik, penampilan diri, temperamen, ketrampilan, kreativitas, kemandirian, kedisiplinan, dan lain-lain.<sup>25</sup> Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja Menurut Laeli ada 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi : nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, pengetahuan, keadaan jasmani. sedangkan faktor eksternal meliputi: kelembagaan, kurikulum, materi pembelajaran, strategi mengajar, kegiatan industri, kegiatan belajar diindustri.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Dirwanto, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK Ma’arif NU Kesesi Kabupaten Pekalongan Tahun Pelajaran 2007/2008*”, Tesis Studi Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup, Surakarta, Universitas Sebelas Maret, 2008, h.56

<sup>26</sup> Laeli Nur Farida, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Administrasi Perkantoran*”

Dengan adanya dua pendapat yang berbeda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kesiapan kerja SDM yaitu pengalaman praktek, pengetahuan, bakat, materi pembelajaran, ketrampilan.

## 2.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Faizal Alam Islami dan Augusty Tae Ferdinand. ( <i>Diponegoro Journal Of Management, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012</i> )	Analisis Pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang)	$X_1$ : <i>Hard Skill</i> $X_2$ : <i>Soft Skill</i> $X_3$ : Motivasi Y:Kinerja Tenaga	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Deskriptif</li> <li>2. Uji Validitas</li> <li>3. Uji Reabilitas</li> <li>4. Uji Asumsi Klasik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan</li> <li>2. <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan .</li> </ol>
2.	Tegar Azizul Hakim Iskandar, Budi Nurhardjo, N. G. Krishnabudi(Artikel Ilmiah Mahasiswa, 2014)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kecenderungan Keinginan Pemilihan Bidang Kerja Melalui Kepercayaan Diri Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa	$X_1$ : <i>Hard Skill</i> $X_2$ : <i>Soft Skill</i> Y:Kecenderungan Keinginan Pemilihan Bidang Kerja Melalui Kepercayaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. analisis deskriptif</li> <li>2. analisis regresi linier (<i>path analysis</i>)</li> <li>3. uji hipotesis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>hard skill</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan keinginan pemilihan bidang kerja melalui kepercayaan diri mahasiswa.</li> </ol>



		Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember)	Diri Mahasiswa		2. <i>soft skill</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan keinginan pemilihan bidang kerja melalui kepercayaan diri mahasiswa.
	Rahayu Widayanti (Jurnal Dinamika . Vol 3. No. 1)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)	$X_1$ : <i>Hard Skill</i> $X_2$ : <i>Soft Skill</i> Y : Kinerja Karyawan	1. Uji Validitas 2. Uji Reabilitas 3. Uji Asumsi Klasik 4. Uji Hipotesis	1. <i>Hard skill</i> (X1) dan <i>soft skill</i> (X2) secara bersama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Hard skill</i> (X1) dan <i>soft skill</i> (X2) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan penelitian- penelitian terdahulu dengan penelitian ini , antara lain :

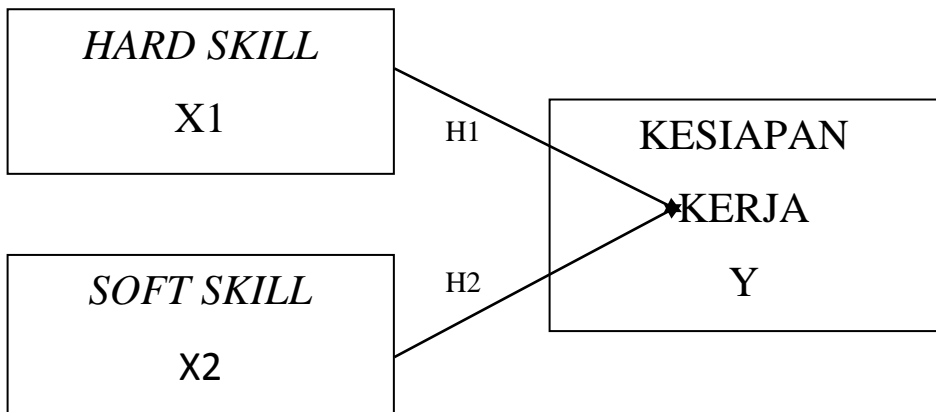
1. Dalam variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kesiapan kerja sedangkan dalam tiga penelitian terdahulu diatas yaitu kinerja tenaga, kecenderungan keinginan pemilihan bidang kerja melalui kepercayaan diri mahasiswa, kinerja karyawan.
2. Tempat penelitian pada penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, tempat penelitian pada penelitian ini yaitu di UIN Walisongo semarang khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Islam.

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritik

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas , maka dapat dilihat pada gambar 2.1 pemikiran teoritik dalam penelitian ini.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritik



### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Saefuddin Azwar Hipotesis merupakan “jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian”.<sup>27</sup> Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H0 : *Hard Skill* dan *Soft Skill* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H1 : *Hard skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H2 : *Soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

---

<sup>27</sup> Saefuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998, h. 45