



**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN  
KERJA (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah)**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan  
Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama  
Islam Negeri Batusangkar*

**OLEH:**

**YUNI ALWIKA**  
**1830404134**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FA KULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BATUSANGKAR  
2022 M/ 1443H**

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuni Alwika  
NIM : 1830404134  
Tempat/Tanggal Lahir : Sumanik, 15 Juni 1998  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul "**Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah)**" adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila ada di kemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Batusangkar 10 Februari 2022  
Yang membuat pernyataan



**Yuni Alwika**  
**NIM. 1830404134**


**PERSETUJUAN PEMBIMBING**


Pembimbing Proposal Skripsi atas Nama: **Yuni Alwika**, Nim: 1830404134 dengan judul, "**Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa IAIN Batusangkar (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah)**" memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan Ilmiah dan dapat dilanjutkan untuk munaqasyah.

Demikianlah pernyataan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

**Ketua Jurusan  
Manajemen Bisnis Syariah**

Batusangkar 28 Januari 2022  
**Pembimbing**

  
Mirwati, MA, Ek  
NIP. 198601012015032004

  
Chitra Indah Sari, M.M., CRP  
NIP. 198505312019032005

Mengetahui,


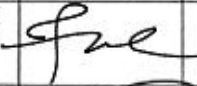

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Batusangkar**



Dr. H. Rizal, M. Ag, CRP  
NIP. 197310072002121001

### PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi ditulis oleh YUNI ALWIKA, NIM. 1830404134 yang berjudul "Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah)" telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada hari Kamis tanggal 10 Februari 2022, dinyatakan telah lulus dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Strata Satu (S1) dalam Bidang Manajemen Bisnis Syariah.

No	Nama Tim Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Chitra Indah Sari, MM., CRP <sup>®</sup> 19850531 201903 2 005	Ketua Sidang		15/2-22
2	Dr. Nofrivul, SE., MM 19670624 200312 1 001	Anggota I		15-2-2022
3	Khairul Marlin, SE., M.Kom., MM 201801011027	Anggota II		14/02-2022

Batusangkar, 14 Februari 2022

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Batusangkar



**Dr. H. Rizal, M.Ag, CRP<sup>®</sup>**  
NIP. 19731007 200212 1 001

## ABSTRAK

**YUNI ALWIKA, NIM : 1830404134** dengan judul skripsi “**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA (STUDI PADA MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH)**”. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah yang dimana Mahasiswa yang kurang memiliki kesiapan kerja merasa kemampuan dalam komunikasi kurang baik dan sebagian besar Mahasiswa merasa kurang memiliki sikap kritis dalam menyelesaikan persoalan, kurangnya keterampilan dan pengalaman. Selain itu dalam hal motivasi kurang kesadaran dan keaktifan Mahasiswa untuk mencari tahu tentang informasi dunia kerja. Begitu juga dari lingkungan keluarga yang kurang memberikan masukan mengenai dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa manajemen bisnis syariah angkatan 2018.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan yaitu melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 115 orang responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar. Hal ini dibuktikan melalui uji t (parsial) dengan hasil nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Hal tersebut memberikan arti bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh faktor *soft skill*, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar. Hal ini dibuktikan melalui uji t (parsial) dengan hasil yang diperoleh nilai signifikansi yang besar dari 0,05 yaitu 0,169. Hal tersebut memberikan arti bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian kedua ditolak. *Soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Definisi Operasional .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
1. Kesiapan Kerja .....	10
2. <i>Soft Skill</i> .....	16
3. Motivasi Kerja.....	20
4. Hubungan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja .....	25
5. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja .....	26
B. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
C. Populasi dan Sampel .....	32
D. Sumber Data .....	33
E. Pengembangan Instrumen .....	33
F. Teknik Pengumpulan Data .....	35
G. Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji Validitas .....	36

2. Uji Reliabilitas .....	36
3. Uji Asumsi Dasar.....	37
4. Uji Asumsi Klasik.....	38
5. Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
6. Teknik Pengujian Hipotesis.....	40
H. Variabel Penelitian .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian.....	43
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
2. Deskripsi Responden .....	52
B. Hasil Penelitian.....	54
1. Pengujian Kualitas Data .....	54
2. Pengujian Asumsi Dasar .....	57
3. Pengujian Asumsi Klasik .....	58
4. Pengujian Hipotesis.....	62
C. Pembahasan.....	65
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3. 2 Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018 .....	32
Tabel 3. 3 Pengukuran Skala Liket <i>Soft Skill</i> , Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja ...	33
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Pertanyaan .....	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas .....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas <i>Soft Skill</i> ( $X_1$ ) .....	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y) .....	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Data.....	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Homogenitas Data .....	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas dengan Motode Glejser .....	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokolerasi .....	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	62



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4. 1 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas.....	52
Gambar 4. 2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Gambar 4. 3 Hasil Uji <i>Scatterplot</i> .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan industri yang semakin pesat menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan terampil. Semua orang dituntut untuk lebih pintar, kreatif, inovatif dan mempunyai keahlian di bidangnya, peka terhadap lingkungan sekitar dan bisa menentukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan di bidangnya. Kondisi seperti ini menyebabkan persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Keterampilan dan keahlian seorang tenaga kerja dapat diperoleh melalui pembelajaran di instansi pendidikan atau melalui pelatihan keterampilan di lembaga pelatihan keterampilan. (Arisandy, 2015:149)

Akan tetapi kenyataannya krisis produktivitas sumber daya manusia masih saja terjadi sampai saat ini. Fakta menyebutkan bahwa angkatan kerja di Indonesia cukup tinggi, namun rendahnya mutu pencari kerja serta sulitnya penyaluran karena lowongan yang terbatas sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia. (Karim, 2014:287) Dalam keadaan ini para calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. (Marwansyah, 2010:2)

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja. Mahasiswa dikatakan memiliki kesiapan kerja jika mempunyai sikap kritis, kemampuan berkomunikasi yang baik, tanggung jawab, memiliki ambisi maju dan berusaha mengikuti perkembangan dibidang keahliannya, dan sebagainya. Perusahaan menganggap dengan memiliki karyawan yang

siap kerja merupakan suatu hal yang berharga karena tenaga kerja yang siap kerja akan memiliki kompetensi dan pengetahuan yang lebih untuk menghadapi era globalisasi. (Wibowo dkk, 2020:4-5)

Menurut Islam kerja sebagai sebuah prinsip dalam ekonomi Islam untuk kemajuan dan transformasi di berbagai aspek kehidupan, baik individu, masyarakat maupun negara. Maka sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesiapan kerja yang matang agar memperoleh pekerjaan yang di ridhoi-Nya. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهَا وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ١٥

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2010:563)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk mencari rizkinya dimuka bumi atau dengan cara mencari pekerjaan yang diri dhoi-Nya. Dengan memiliki kesiapan kerja yang matang manusia akan dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya dan tidak akan terjadi yang namanya pengangguran (Ad-Dimasyqi, 2013:8)

Menurut Muri Yusuf A (2010) kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *soft skill* dan motivasi kerja. *Soft skill* merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Secara umum pengertian *soft skill* yaitu kemampuan pengaturan seseorang terhadap orang lain (*Interpersonal skill*) dan pengaturan seseorang terhadap diri sendiri (*Intra-personal skill*). Wujud dari *soft skill* sendiri adalah watak/karakter yang telah terbentuk berdasarkan pengetahuan pribadi orang itu sendiri, yang artinya *soft skill* itu sendiri dapat dipelajari dan dikembangkan, karena *soft skill* tidak bersifat pasti. (Safrudin, 2018:27)

Saat ini *soft skill* dirasa penting oleh kontribusinya terhadap kesiapan kerja terutama dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu,

kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik. Para pakar SDM juga telah membuktikan bahwa orang-orang sukses di dunia lebih banyak didukung oleh kemampuan *soft skill*. Pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan sering mensyaratkan kemampuan *soft skill* seperti *team work*, kemampuan komunikasi, dan interpersonal relationship dalam seleksi penerimaan karyawannya. ( Cahyadi *et al*, 2017:1500)

Bagi para calon tenaga kerja, ada beberapa *soft skill* yang harus diperhatikan antara lain keterampilan berkomunikasi, keterampilan secara tim, keterampilan wirausaha, etika, moral dan profesionalisme dan keterampilan kepemimpinan. (Safrudin, 2018:29)

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yang lain adalah motivasi kerja. Menurut Hamzah B Uno (2017) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul karena adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja.

Guay *et. Al.* (2010) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Armstrong (2009) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. (Priansa, 2017:68-69)

Islam tidak hanya dipandang sebagai agama saja tetapi juga mengajarkan seluruh sisi kehidupan manusia termasuk dalam motivasi kerja. Salah satu unsur kebutuhan manusia ialah jasad. Rasulullah mengajarkan

bahwa kepada jasad harus diberikan hak-haknya, misalnya makanan untuk kesehatan, rumah untuk keselamatan, dan pakaian untuk menutupi aurat. Semua itu memerlukan pendapatan dan kekayaan dan oleh karena itu motivasi bekerja untuk mendapatkan penghasilan sangat dianjurkan. (Jusmaliani, 2014:191-192)

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal. Pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sedang dan papan serta dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji secara periodic, berarti ada jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki. (Gardjito *et al*, 2014:1-2)

Universitas atau perguruan tinggi merupakan salah satu wadah para cendikawan dalam berkarya untuk mendorong kemajuan pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan teknologi. Perguruan tinggi diharapkan dapat mencetak lulusan yang tidak hanya dibekali dengan ilmu pengetahuan saja tetapi juga pengetahuan dan keterampilan profesional sehingga bisa memiliki jiwa kreatif, inovatif dan memiliki semangat *entrepreneur* yang tinggi di era globalisasi. Peran perguruan tinggi juga diharapkan bisa membentuk sumber daya manusia yang berdaya saing. (Marlina, 2019)

Sama halnya pada perguruan tinggi IAIN Batusangkar yang mempunyai visi, misi dan tujuan. Visi pada perguruan tinggi ini adalah integrative dan interkoneksi dalam keilmuan, berkearifan local, bereputasi global. Dan didukung dengan Misi perguruan tinggi IAIN Batusangkar yaitu menghasilkan lulusan yang cerdas secara intelektual, spiritual, emosional, sosial dan berdaya saing dalam dunia kerja. Serta tujuan dari perguruan tinggi

IAIN Batusangkar yaitu terwujudnya program studi yang unggul dalam pengembangan keilmuan yang interaktif dan interkonektif.

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah merupakan salah satu program studi yang ada di Institut Agama Islam Negeri Batusangkar tentunya berupaya meningkatkan kualitas lulusan agar siap memasuki dunia kerja. Sesuai tujuannya menghasilkan Sarjana Manajemen Bisnis yang dapat mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yang terintegrasi dan terinterkoneksi dengan ilmu agama, menghasilkan manajer yang berwawasan luas dalam penguasaan ilmu manajemen yang didasarkan pada syariah. Program studi manajemen bisnis syariah membekali mahasiswa dengan pengetahuan mengenai konsep bisnis syariah dan pengalaman dilapangan mengenai dunia kerja. Pengetahuan tersebut diharapkan agar mahasiswa manajemen bisnis syariah sebagai sumber daya ekonomi bisa bersikap sesuai dengan prinsip pelaku ekonomi dan dalam kegiatan belajar dibangku perkuliahan memberikan kesempatan mahasiswa untuk melatih kemampuan *soft skill*, seperti adanya tugas individu atau kelompok untuk membangun sikap kerjasama, jujur, disiplin dan tanggung jawab, presentasi hasil diskusi kelompok untuk melatih kemampuan berkomunikasi, dan sebagainya. Pengalaman lapangan seperti kegiatan magang agar mahasiswa merasakan pengalaman bekerja sehingga menumbuhkan motivasi mahasiswa dalam mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang dibutuhkan di dunia kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada tanggal 1 November 2021 beberapa mahasiswa jurusan manajemen bisnis syariah angkatan 2018, yang mana mahasiswa yang kurang memiliki kesiapan kerja merasa kemampuan dalam komunikasi kurang baik, padahal dalam dunia kerja sering sekali mensyaratkan kemampuan berkomunikasi yang baik. Selain itu sebagian besar mahasiswa merasa kurang memiliki sikap kritis dalam menyelesaikan persoalan, kurangnya keterampilan dan pengalaman meskipun

dalam perkuliahan sudah diberikan kesempatan mempersiapkan kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Selain itu dalam hal motivasi kurangnya kesadaran dan keaktifan mahasiswa untuk mencari tahu tentang informasi dunia kerja. Hal tersebut terlihat dari banyaknya lulusan yang belum tertampung di dunia kerja yang disebabkan karena motivasi memasuki dunia kerja dalam diri mahasiswa masih kurang, karena mereka merasa pesimis untuk dapat masuk dalam dunia kerja yang pada akhirnya akan mengurangi kesiapan kerja. Begitu juga dari lingkungan keluarga yang kurang memberikan masukan mengenai dunia kerja, hal ini dapat dilihat dari kurangnya komunikasi orang tua dengan anak yang membahas tentang dunia kerja.

Alasan dari sebagian besar mahasiswa tersebut dapat diatasi apabila mahasiswa melatih *soft skill* juga memiliki motivasi untuk menyiapkan diri dengan sungguh-sungguh sebelum memasuki dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah?
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah?
3. Pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah?

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dibatasi masalahnya yaitu pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah *Soft Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018?
3. Apakah *Soft Skill* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *Soft Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018?
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018?
3. Untuk mengetahui *Soft Skill* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018?

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- a. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

- b. Bagi Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah



Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai keseriusan mahasiswa untuk mempersiapkan diri secara matang untuk menghadapi dunia kerja.

c. Bagi penulis

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
- 2) Untuk menambah wawasan berfikir dan memperluas pengetahuan, baik secara teori maupun praktek.

2. Luaran Penelitian

Adapun luaran dari penelitian ini adalah dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah dan menambah khazanah perpustakaan IAIN Batusangkar.

**G. Definisi Operasional**

Untuk memperjelas atau mempertajam maksud dan tujuan penelitian ini agar lebih terfokus maka peneliti memberikan definisi operasional terhadap judul penelitian akan dilaksanakan oleh peneliti, maka definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Kesiapan kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja. (Krisnamurti,2016:11)

2. *Soft skill*

*Soft skill* yaitu kemampuan pengaturan seseorang terhadap orang lain (*Interpersonal skill*) dan pengaturan seseorang terhadap diri sendiri (*Intra-personal skill*). Wujud dari *soft skill* sendiri adalah watak/karakter yang telah terbentuk berdasarkan pengetahuan pribadi orang itu sendiri, yang

artinya *soft skill* itu sendiri dapat dipelajari dan dikembangkan, karena *soft skill* tidak bersifat pasti. (Widarto,2011:21)

### 3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk bekerja. Peran motivasi dalam memasuki dunia pekerjaan, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri ataupun luar dirinya. (Anoraga,2009:39-40)

Secara keseluruhan yang penulis maksud dengan penelitian ini adalah kesiapan kerja dapat di ukur dari *soft skill* dan motivasi kerja. Dalam hal ini *soft skill* dan motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen bisnis syariah angkatan 2018.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja (Krisnamurti,2016:11)

Tuntutan persaingan dunia kerja mengharuskan sumber daya manusia memiliki kompetensi atau keahlian sehingga memiliki kesiapan-kesiapan kerja yang optimal. Kesiapan (*readiness*) dalam kamus lengkap Psikologi menurut Chaplin (2011:292) terdapat dua arti, pertama keadaan siap-siaga untuk mereaksi atau menanggapi dan kedua tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan bagi mempraktikkan sesuatu.

Menurut Robert (2007:292) menjelaskan kesiapan kerja adalah kemampuan untuk menyiapkan diri secara spontan bagi peluang-peluang tidak terencana untuk tidak menjadi terlalu sibuk, berjalan tanpa sadar atau penuh dengan pikiran. Lebih lanjut menurut Slameto (2010:113) menyatakan bahwa “kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban dengan cara tertentu terhadap situasi”.

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

Dalam Islam kerja sebagai sebuah prinsip dalam ekonomi Islam untuk kemajuan dan transformasi di berbagai aspek kehidupan,

baik individu, masyarakat maupun negara. Selain itu, dalam Islam bekerja merupakan perintah Allah SWT dan menjadi sunnah Rasulullah SAW. Maka sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesiapan kerja yang matang agar memperoleh pekerjaan yang diri dhoi-Nya. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ  
النُّشُورُ ١٥

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezkiNya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2010:563)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk mencari rizkinya dimuka bumi atau dengan cara mencari pekerjaan yang diridhoi-Nya. Dengan memiliki kesiapan kerja yang matang manusia akan dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya dan tidak akan terjadi yang namanya pengangguran (Ad-Dimasyqi, 2013:8).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan atau keterampilan sesuai dengan potensi-potensi mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan mencakup kematangan pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental.

#### **b. Ciri-ciri Kesiapan Kerja**

Ciri-ciri kesiapan kerja menurut Robert P. Brady kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu:

##### 1) *Responsibility* (tanggung jawab)

Dalam bekerja tidak hanya mengharuskan pekerja untuk memikul tanggung jawab untuk diri mereka sendiri, tetapi juga

tanggung jawab terhadap rekan kerja, tempat kerja, dan pemenuhan tujuan kerja.

2) *Health & safety* (kesehatan dan keselamatan)

Seseorang yang siap bekerja harus bisa menjaga kebersihan dan kerapian diri. Selalu menjaga kesehatan baik fisik maupun mental.

3) *Communication* (komunikasi)

Pekerja yang mempunyai kemampuan komunikasi yang baik, akan mampu mengikuti petunjuk dan menerima umpan balik serta kritik.

4) *Skills* (keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengubah sesuatu hal menjadi lebih bernilai dan memiliki makna. Keterampilan yang harus dimiliki pekerja mencakup keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, asset, intelektual, dan keahlian.

5) *Self view* (pandangan terhadap diri)

Konsep diri menentukan sikap individu dalam bertindak. Artinya, jika pekerja cenderung berfikir dia akan berhasil, maka hal ini akan menjadi pendorong menuju kesuksesan.

6) *Fleksibility* (fleksibilitas)

Dalam lingkungan kerja yang baru, pekerja harus mampu menyesuaikan dengan peran dan situasi kerja yang baru. (Krisnamurti, 2016:17)

**c. Indikator Kesiapan Kerja**

Indikator kesiapan kerja seseorang menurut Agus Fitriyanto sebagai berikut :

1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi

peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

2) Memiliki sikap kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut.

3) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

Tanggung jawab adalah sikap mengganggu segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.

4) Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh peserta didik yang didapat saat melaksanakan kegiatan pengalaman kerja.

5) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya

Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya. (Fitriyanto,2010:19)

**d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja**

Menurut Stevani (2015) terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang untuk siap bekerja yaitu terdiri dari faktor dari dalam (internal) dan faktor eksternal dari luar (eksternal). Faktor internal meliputi kedewasaan baik mental dan fisik, dorongan, tekanan, intelegensi, minat, bakat, kemandirian, motivasi kerja serta penguasaan aspek pengetahuan. Faktor eksternal meliputi peran

keluarga, masyarakat, sekolah, sarana prasarana, dan informasi dunia kerja serta pengalaman ketika melaksanakan praktik kerja industri. Kesiapan kerja seseorang akan terbentuk dari tiga aspek yang mendukung, yaitu aspek penguasaan keterampilan kerja, aspek penguasaan sikap kerja, dan aspek penguasaan pengetahuan. (Rosara, dkk,2018:4)

Menurut Muri Yusuf A (2010) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

1) Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:

a) Bakat

Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang, sehingga perlu diketahui sedini mungkin bakat-bakat peserta didik untuk mempersiapkan peserta didik sesuai dengan bidang kerja.

b) Motivasi kerja

Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

c) *Soft skill*

*Soft skill* merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Keterampilan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggung jawab. Keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

d) Kemampuan intelegensi

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbedabeda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah. Kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.

e) Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari harapan untuk mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.

f) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk melakukan suatu pekerjaan.

g) Pengetahuan tentang dunia kerja

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain lain.

h) Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.

i) Pengalaman kerja



Pengalaman kerja yang pernah dialami peserta didik pada waktududuk di sekolah atau di luar sekolah yang dapat diperoleh dari praktik kerja lapangan.

j) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuaietika dan kasar.

- 2) Faktor eksternal, yang meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain. (A Yusuf,2010:86)

## 2. *Soft Skill*

### a. **Pengertian Soft Skill**

Konsep definisi tentang *soft skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang berkaitan dengan kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa dan kebiasaan pribadi, keramahan dan optimism yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain (Prastiwi, 2011)

Kegagalan membangun kerjasama antar individu dan memberdayakan pengetahuan, umumnya bukan disebabkan oleh pengetahuan teknik. Penyebab utama kegagalan ini adalah rendahnya keterampilan komunikasi antar individu memanfaatkan alat-alat dan metode untuk mengelola pekerjaannya. Keseluruhan kemampuan itulah yang disebut dengan *soft skill* (Aprianto, 2014:2)

*Soft skill* yang sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimasukkan dalam kategori *soft skill* adalah etika, profesional, kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, komunikatif, dan berpikir kritis (Widarto, 2011:21).

*Soft skill* adalah keterampilan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengelola pekerjaannya. *Soft skill* dikembangkan dari nilai-nilai, prinsip-prinsip, serta diterapkan dalam bentuk keterampilan, yang mencakup keterampilan berkomunikasi, bernegosiasi, menjual, melayani pelanggan, pemecahan masalah dan lain-lain. *Soft skill* menjadi sarana untuk menerapkan *hard skill*, yaitu keahlian teknis dan pengetahuan konsep teoritis. *Soft skill* tidak dapat menggantikan *hard skill*, namun *soft skill* akan memberdayakannya sehingga dapat diterapkan secara optimal.

Menurut Heni *Soft skill* dalam Islam yang diajarkan oleh Allah SWT melalui Al-Qur'an dan nabi SAW melalui Hadis dapat menciptakan sesuatu yang diluar dugaan dan diluar jangkauan manusia. Rasulullah SAW merupakan sosok yang dapat kita jadikan acuan dalam bertingkah laku terhadap diri beliau dalam berumah tangga, pada anakanak, untuk umat Islam dan sekalipun musuh waktu perang. Rasulullah penuh kelembutan dan ketawadhuan saat berkomunikasi dengan orang yang bertanya, menyuruh lawan bicara mendekat, memandang lawan bicara, memanggil lawan bicara dengan namanya. Rasulullah dalam bersikap rendah hati, lemah lembut, jujur dan sebagainya. (Alifah,2017:27-30)

Firman Allah Swt dalam Al-Qur'an surah Al-Ahزاب ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ  
اللَّهَ كَثِيرًا ٢١

Artinya: “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah*”.

Ayat ini menyatakan bahwa kehidupan Rasulullah harus dijadikan teladan dan contoh untuk ditiru dan dipedomani. Sifat dan perilakunya penuh kelembutan dan ketawadhuan saat berkomunikasi

dengan orang yang bertanya, menyuruh lawan bicara mendekat, memandang lawan bicara, memanggil lawan bicara dengan namanya. Rasulullah dalam bersikap rendah hati, lemah lembut, jujur dan sebagainya. Dalam hal ini sama halnya dengan memiliki soft skill maka kita mampu bersikap seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah tersebut. (Tafsir Ibnu Katsir Juz 22,2013:10)

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa soft skill atau keterampilan lunak ialah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau mengatur diri sendiri untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan berupa perilaku sopan, sabar, adaptasi, jujur, tanggung jawab, komunikatif, dan lain-lain.

**b. Indikator Soft Skill**

Indikator *soft skill* menurut Sharma sebagai berikut: (Jafar ,2017:5)

1) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung ataupun tidak langsung.

2) Kerjasama

Kemampuan sekelompok orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap dimana seseorang melakukan apa yang sudah menjadi tugas dan kewajibannya yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

4) Kejujuran

Sikap melakukan sesuatu dengan sebenarnya baik dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari.

5) Adaptasi

Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan orang atau lingkungan yang baru.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Soft Skill**

Menurut Muhibbin (2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa yaitu diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu :

a) Kecerdasan atau intelegensi

Semakin tinggi kecerdasan mahasiswa maka semakin banyak peluang yang didapatkan seorang mahasiswa.

b) Bakat

Bakat adalah kemampuan seseorang atau mahasiswa yang tumbuh dalam diri seseorang sesuai dengan masing-masing potensi.

c) Minat

Minat akan meningkatkan perhatian seseorang atau mahasiswa yang disukainya sehingga dapat belajar lebih giat untuk mencapai yang diinginkan.

d) Motivasi

Motivasi merupakan suatu penyemangat atau keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

e) Sikap mahasiswa

Sikap mahasiswa mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat tercapai. Seseorang mahasiswa akan mengalami kesulitan belajar jika mempunyai sikap negatif sebelumnya. (Ulin, 2017:11)

2) Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya :

a) Keadaan keluarga

Keluarga yang harmonis akan mempengaruhi cita-cita anaknya agar dapat tercapai dengan baik.

b) Dosen atau pembimbing dan cara mengajar

Sikap atau kepribadian dosen atau pembimbing, tinggi rendahnya pendidikan yang dimiliki dan bagaimana dosen atau pembimbing mengajarkan pengetahuan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan kepandaian anak didiknya.

c) Alat-alat pelajaran

Sekolah yang memiliki fasilitas yang lengkap dan mendukung mempercepat proses pemahaman dan pembelajaran mahasiswa.

d) Motivasi sosial

Motivasi dapat menimbulkan hasrat dan dorongan seorang individu untuk belajar dengan lebih baik.

e) Lingkungan dan kesempatan

Banyak anak yang tidak dapat meningkatkan kualitas belajar karena tidak adanya kesempatan, pengaruh lingkungan negatif serta faktor-faktor yang terjadi diluar kemampuan. (Ulin, 2017:2)

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2017) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dalam hal motivasi kerja, dengan

adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja. (Hamzah,2017:9)

Guay et. al (2010) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Armstrong (2009) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Tiga komponen motivasi adalah a) Arah, apa yang orang coba lakukan, b) Upaya, berapa keras seseorang mencoba, dan c) Kegigihan, berapa lama seseorang terus mencoba. (Priansa, 2017:68-69)

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk bekerja. Peran motivasi dalam memasuki dunia pekerjaan, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri ataupun luar dirinya. (Anoraga, 2009:39-40)

Sirsa (2014) mengemukakan bahwa semakin baik kontribusi motivasi kerja peserta didik diharapkan semakin meningkat juga kesiapan kerjanya. Islam tidak hanya dipandang sebagai agama saja tetapi juga mengajarkan seluruh sisi kehidupan manusia termasuk dalam motivasi kerja. Salah satu unsur kebutuhan manusia ialah jasad. Rasulullah mengajarkan bahwa kepada jasad harus diberikan hak-haknya, misalnya makanan untuk menjaga kesehatan, rumah untuk menjaga keselamatan, pakaian untuk menutup aurat. Semua itu memerlukan pendapatan dan kekayaan dan oleh karena itu bekerja untuk mendapatkan penghasilan sangat dianjurkan.

Motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara.<sup>35</sup> Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Az-Zumar ayat 39:

قُلْ يَوْمَ يَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۝ ٣٩

Artinya: *“Katakanlah:”Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui”*. (Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2010:462)

Ayat di atas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Menyadari akan hal itu, maka untuk dapat diterima di dunia kerja harus mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan di dunia kerja. (Anoraga, 2015:532)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

#### **b. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Hamzah B Uno (2017), yaitu:

##### 1) Keinginan dan minat memasuki dunia kerja

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang ia miliki

2) Harapan dan cita-cita

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita-citanya sesuai dengan yang ia mimpikan.

3) Desakan dan dorongan lingkungan

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, misalnya karena keadaan ekonomi orang tua yang tidak mampu akan memotivasi peserta didik untuk memasuki dunia kerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.

4) Kebutuhan fisiologis

Peserta didik akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkan orang tua lagi.

5) Penghormatan atas diri

Peserta didik akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Juni Priansa (2018:236)

1) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2) Konsep diri

Konsep diri yaitu bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.



3) Jenis kelamin

Presentasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentifikasi dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4) Pengakuan dan presentasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita atau aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. (Rahmati dkk, 2020:37-38)

**d. Ciri-ciri Motivasi**

Ciri-ciri motivasi menurut Edy Sutrisno (2017)

1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seseorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.

2) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya seseorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini tampak bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu (Rahmati dkk, 2020:39).

**e. Bentuk-bentuk Motivasi**

Bentuk-bentuk motivasi menurut Irhan Fahmi (2017) bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana dari kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

- 1) Motivasi ekstrinsik (dari luar) dan
- 2) Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi dia dalam melakukan suatu secara bernilai dan berarti. (Rahmati dkk, 2020:39-40)

**4. Hubungan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja**

Menurut Yulianti dan Khafid (2015) semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimilikinya, dan sebaliknya semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki individu. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik. Dalam hal ini kemampuan *soft skill* berperan dalam membedakan antara lulusan yang berkualitas untuk siap bersaing secara global dan *soft skill* tersebut mampu untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mempersiapkan persaingan global di dunia pekerjaan.

Dalam praktiknya, apabila mahasiswa memiliki *soft skill* tinggi, seperti memiliki perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, mampu untuk bekerja sama di dalam sosial serta dapat membantu sesama. Hal ini dirasa sangat penting bagi kesiapan kerja terutama dalam menghadapi persaingan global saat ini. Dengan latar belakang budaya yang beragam, mau tidak mau mahasiswa dituntut untuk mampu beradaptasi melalui sikap tingkah laku atas *soft skill* yang dimilikitersebut. Disiplin untuk mengikuti peraturan-peraturan yang menyesuaikan budaya baru, berperilaku sopan dengan menghargai perbedaan budaya tersebut, serta mampu untuk dapat bekerja sama dengan keberagaman pola pikir dan pendapat yang berbeda-beda.

### **5. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja**

Menurut Hamzah B. Uno (2017) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja.

Sukardi (1993:44) mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor internal (bersumber pada diri individu) dan faktor sosial. Yang dimaksud dengan faktor internal adalah kemampuan intelegensi, bakat, minat, motivasi, sikap, kepribadian, nilai, hobi, atau kegemaran, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan sekolah, pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik, serta masalah dan keterbatasan pribadi. Sedangkan faktor sosial yang dimaksud ialah pemberian bimbingan, baik dari orang tua, guru, teman sebaya, maupun masyarakat sekitar.

Menurut Stevani (2015) terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang untuk siap bekerja, salah satunya yaitu faktor internal berupa motivasi kerja. Dalam hal motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Mahasiswa yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, membuat mahasiswa menjadi tidak punya dorongan untuk bisa mencapai tujuan/keinginan masuk ke dunia kerja (Rosara, 2018:4).

Menurut Sukardi (1993) motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Sejalan dengan hal itu, Seomanto juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang membentuk kesiapan seseorang. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa dapat membentuk kesiapan kerja dalam diri mahasiswa tersebut. Sedangkan motivasi kerja sendiri menurut Mc Cormick didefinisikan sebagai “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja” (Mangkunegara, 2008:94). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang.

## **B. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Mohamad Isfarhani. 2021 “Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa S1 Prodi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta. Masalah penelitian mengukur pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa S1 Prodi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta. Metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel dependen dan variabel independen yang sama.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada objek penelitian yang dilakukan.

Novia Lucas Cahyadi Lie. 2017. “Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya. Masalah penelitian mengukur Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya. Metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja menghadapi MEA dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,870, t-hitung sebesar 12,837 dengan nilai koefisien kolerasi sebesar 0,668 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *soft skill* (X) terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi MEA. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel dependen kesiapan kerja dan variabel independen *Soft Skill*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu *Soft Skill*, sedangkan penelitian saya menggunakan dua variabel independen *soft skill* dan motivasi kerja.

Aulia Nur Syailla. 2017. “Pengaruh Praktek Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII. Masalah penelitian mengukur Pengaruh Praktek Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII. Metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menggunakan model analisis uji regresi yang secara bertahap menunjukkan pengaruh praktik kerja industri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan nilai  $F > F_{tabel} (46, 140 > 3,071)$ ,  $R^2 = 0,477$  dan  $p < 0,050$  (0,000). Sementara itu hasil pengujian menunjukkan model analisis regresi bertahap ada pengaruh antara praktek kerja industri dan kesiapan kerja dengan nilai  $\beta = 0,366$ ,  $T_{hitung} = 3,251$ .  $T_{tabel} = 1,983$  dan  $p = 0,002 < 0,050$ . Kemudian dalam motivasi kerja dan kesiapan kerja menunjukkan

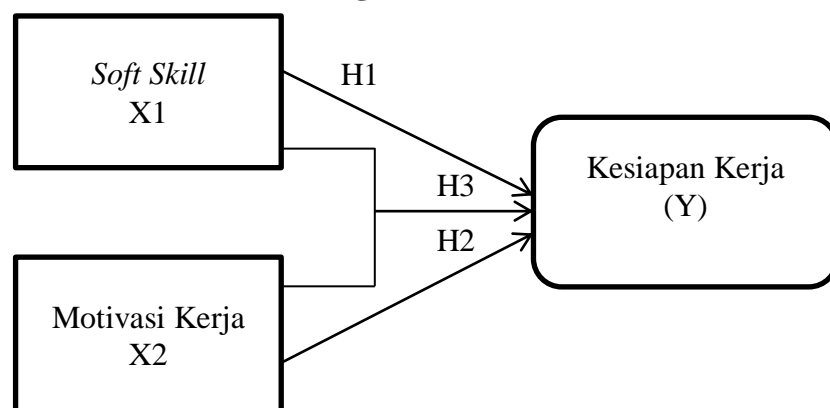
hubungan positif dengan nilai beta = 0,231, Thitung = 2,054, Ttabel 1,983 dan  $p = 0,043 < 0,050$ . Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel dependen kesiapan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu terletak pada variabel independen yang mana penelitian ini menggunakan variabel *soft skill* (X1) dan motivasi kerja (X2).

Deborah Delong. 2017. Jurnal Internasional, “An Exploratory Study Of The Influence Of Soft And Hard Skills On Entry Level Marketing Position Interviews”. Universitas Troy. Masalah penelitian untuk melihat pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesuksesan wawancara kerja. Metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan signifikansi *soft skill* dan *hard skill* pada kesuksesan wawancara kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan salah satu variabel independen *soft skill*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *hard skill* dan *soft skill* dan variabel dependen wawancara kerja sedangkan penelitian saya menggunakan variabel independen *soft skill* dan motivasi kerja, variabel dependen kesiapan kerja.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan judul penelitian, maka secara sistematis dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan:

→ : Pengaruh secara parsial

⎓ : Pengaruh secara simultan

□ : Variabel Independen *Soft Skill* ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ )

□ : Variabel Dependen Kesiapan Kerja ( $Y$ )

Dalam kerangka pemikiran diatas penulis mencoba untuk menguraikan bagaimana pengaruh *Soft Skill* ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar Angkatan 2018 ( $Y$ ). Sehingga dari kerangka pemikiran diatas dapat dibuat menjadi hipotesis penelitian.

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori yang dibangun maka, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Binis Syariah IAIN Batusangkar Angkatan 2018
- H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Binis Syariah IAIN Batusangkar Angkatan 2018
- H3 : Terdapat pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Binis Syariah IAIN Batusangkar Angkatan 2018

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat untuk meneliti objek. Hasil penelitian ini dijelaskan dengan hasil analisis berupa angka (Dermawan, 2013:185). Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar Angkatan 2018.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar pada mahasiswa jurusan manajemen bisnis syariah angkatan 2018.

**Tabel 3. 1  
Jadwal Penelitian**

Uraian	November				Desember				Januari				Februari				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Observasi Awal																	
Pengajuan Proposal																	
Bimbingan Proposal																	
Seminar Proposal																	
Revisi Setelah seminar																	
Penelitian																	
Bimbingan hasil																	
Siding munaqasah																	



### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar orang tetapi juga objek dan benda alam lainnya.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. (Sugiyono, 2016:121)

**Tabel 3. 2**  
**Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018**

No	Kelas	Jumlah Siswa
1	A	39
2	B	43
3	C	39
Jumlah		121

*Sumber: Data Sekunder 2021*

Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang ada yaitu Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 yang berjumlah 121 orang. Karena 1 sampel adalah diri sendiri dan 5 sampel lainnya tidak bisa dihubungi maka jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 115 responden.

#### D. Sumber Data

Sumber data terdiri atas dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data sekunder adalah kesaksian atau data yang tidak berkaitan langsung dengan sumber yang asli akan tetapi referensinya masih relevan dengan kajian yang dibahas. Untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data sebagai berikut:

1. Sumber data Primer, data primer adalah sekumpulan data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2016:57). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan yaitu dengan cara penyebaran kuesioner atau angket tentang pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018.
2. Sumber data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak secara langsung tetapi melalui media perantara. (Mansyuri, 2011:155) Misalkan data yang diperoleh dari literatur dokumen, serta buku-buku, media cetak atau media elektronik, jurnal-jurnal dan yang lainnya berhubungan dengan *soft skill*, motivasi kerja dan kesiapan kerja.

#### E. Pengembangan Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada 115 responden Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 dengan tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-katanya sendiri melainkan disediakan alternatif jawaban. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, ialah skala likert atau skala ordinal. Berikut alternatif jawaban yang disediakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3. 3**  
**Pengukuran Skala Likert *Soft Skill*, Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja**

Simbol	Penilaian Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5

S	Setuju	4
RG	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2018

Dari tabel tersebut dapat dilihat jawaban sangat setuju merupakan prediket paling tinggi dengan bobot nilai 5, diikuti dengan setuju dengan bobot nilai 4, kemudian kurang setuju bobot nilai 3, selanjutnya tidak setuju dengan bobot nilai 2 dan yang paling rendah dengan bobot nilai 1 dengan jawaban sangat tidak setuju.

Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh Juariah (2019). Semua pertanyaan dalam kuesioner telah valid dan reliabel. Berikut kisi-kisi kuesioner yang dikembangkan.

**Tabel 3. 4**  
**Kisi-kisi Pertanyaan**

No	Variabel penelitian	Indikator
1	<i>Soft Skill</i> (X1) (Jafar, 2017:5)	1. Kemampuan berkomunikasi 2. Kerjasama 3. Tanggung Jawab 4. Kejujuran 5. Adaptasi
2	Motivasi Kerja (X2) (Uno, 2017:20)	1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja 2. Harapan dan cita-cita 3. Desakan dan dorongan lingkungan 4. Kebutuhan fisiologis 5. Penghormatan atas diri
3	Kesiapan kerja	1. Mempunyai pertimbangan yang

	(Y) (Fitriyanto, 2010:19)	logis dan obyektif 2. Memiliki sikap kritis 3. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual 4. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan 5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian
--	------------------------------	---

*Sumber: Juariah, 2019*

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2016) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Angket atau kuesioner disusun dengan menggunakan lima alternative jawaban yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), RG (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). (Sugiyono, 2016:142)

##### **2. Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data berupa laporan hasil pengelolaan dan data berupa data tulisan-tulisan penting seperti jumlah mahasiswa manajemen bisnis syariah iain batusangkar angkatan 2018.

## G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data peneliti menggunakan program SPSS versi 22 (*statiscal package for the social science*) dimana uji yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Validitas menyatakan keakuratan atau ketepatan. Uji validitas adalah derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang di ukur, mempresentasikan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang diperoleh. Semakin tinggi ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang diperoleh, maka semakin tinggi pula validitas datanya (Sugiyono, 2016). Alawiyah (2018) menjelaskan bahwa tingkat validasi dapat diukur dengan cara membandingkan nilai rhitung pada tabel *correlations* pada total nilai *pearson correlations* untuk tiap variabel dengan rtabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ( $df = n - k$ ), dimana  $n$  adalah jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah variabel independennya jumlah sampel ( $n$ ) dengan tingkat signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

1.  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti analisis tersebut dapat dinyatakan valid
2.  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti analisis tersebut dapat dinyatakan tidak valid

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabel berkenaan dengan konsistensi, presisi, dan ketelitian. Reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi data dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dikatakan reliabel jika data tersebut konsistensi dan menunjukkan adanya ketelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (andal) serta mampu mengungkapkan konsistensi dan ketelitian informasi yang ada (Sugiyono, 2016).

Reliabilitas merupakan kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur itu dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk mencapai

tingkat kepekaan dan tingkat reliabilitas alat ukur yang diharapkan, maka perlu sebelumnya mengetahui apa yang akan diukur dan metode pengumpulan data apa yang digunakan (Bungin, 2005:119).

Santoso (2000:62) menjelaskan bahwa uji reliabilitas mengandung pengertian bahwa jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu maka suatu angket/kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal

Pengujian kehandalan variabel berdasarkan pengambilan keputusan:

- 1) Jika  $r_{\text{Alpha}}$  Positif dan  $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut reliable
- 2) Jika  $r_{\text{Alpha}}$  Positif dan  $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak reliable

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari  $r_{\text{kritis product moment}}$ . Atau bisa menggunakan batasan dengan kriteria suatu instrument dikatakan reliable jika *cronbach* alpha hitung  $> 0,60$  (Sudarmanto, 2005:91). Atau dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $\alpha > 0,90$  maka reliabilitas sempurna
- 2) Jika  $\alpha$  antara  $0,70-0,90$  maka reliabilitas tinggi
- 3) Jika  $\alpha$  antara  $0,50-0,70$  maka reliabilitas moderat
- 4) Jika  $\alpha < 50$  maka reliabilitas rendah

### 3. Uji Asumsi Dasar

#### a. Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai idistribusi normal atau mendekati normal terhadap keduanya. Penelitian ini melakukan uji normalitas data dengan melihat nilai signifikan di bagian Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk dari dalam tabel Test of Normality. Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan nilai signifikan di bagian Kolmogorov-Smirnov karena data yang diuji lebih besar dari pada 50,

jika data yang diuji lebih kecil dari pada 50 peneliti menggunakan nilai signifikan di Shapiro-Wilk. Sarjono dan Julianita (2013) menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Angka signifikan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk signifikan  $> 0,05$  menunjukkan data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk signifikan  $< 0,05$  menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Homogenitas Data**

Uji homogenitas digunakan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk pengujiannya menggunakan Levene test yaitu Homogenitas of Variance test dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka varian kelompok data tidak sama (tidak homogen).
- 2) Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka varian kelompok data sama (homogen) (Rahayu, 2010:87).

### **4. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat (Sujarweni, 2016:105). Pendeteksian multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dikatakan multikolinieritas apabila nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai (VIF) pada model regresi.

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, yang disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas (Rumengan, 2013:53). Jika terjadinya heteroskedastisitas maka setiap terjadi perubahan pada variabel terikat mengakibatkan errornya (residual) juga berubah sejalan atau kenaikan atau penurunannya. Akibatnya apabila variabel terikat bertambah maka kesalahan juga bertambah. Pada penelitian ini untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot. Menurut Gujarati (2003), dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola-pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **c. Uji Autokolerasi**

Uji autokolerasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada kolerasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada masalah autokolerasi (Ghozali dan Ratmono, 2017:121).

Mendeteksi autokolerasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson. Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu (Sujarweni, 2016:232):

- 1) Jika  $0 < d < dL$ , berarti ada autokolerasi positif
- 2) Jika  $4 - dL < d < 4$ , berarti ada autokolerasi negative



- 3) Jika  $2 < d < 4 - dU$  atau  $dU < d < 2$ , berarti tidak ada autokolerasi positif atau negative
- 4) Jika  $dL < d < dU$  atau  $4 - dU < d < 4 - dL$ , pengujian tidak meyakinkan, untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data
- 5) Jika nilai  $dU < d < 4 - dU$  maka tidak terjadi autokolerasi

## 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kesiapan Kerja

$a$  = Konstanta

$X_1$  = *Soft Skill*

$X_2$  = Motivasi Kerja

$e$  = error

## 6. Teknik Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan yang tinggi untuk dapat menjelaskan fenomena yang dianalisis dengan menggunakan uji F. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Anova* yang membandingkan *Mean Square dari regression* dan *Mean Square dari residual* sehingga dapat hasil yang dinamakan *Fhitung*. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian :

- 1) Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $\leq \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $\geq \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**b. Uji parsial (t)**

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah: Apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Ho ditolak :  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha diterima :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen.

Koefisiensi determinasi digunakan baik secara parsial ( $r$ ) maupun secara bersama-sama ( $R^2$ ) yang menyatakan besarnya keterandalan model yang digunakan, yaitu digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas ( $X_1$ ) memberikan kontribusi pengaruh pada variabel terikat ( $Y$ ) dari persamaan regresi yang diperoleh. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Apabila nilai koefisien dterminasi mendekati 1 merupakan indikator yang menunjukkan

semakin kuatnya pengaruh perubahan variabel-variabel X terhadap perubahan variabel Y.

#### **H. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Variabel yang pertama merupakan variabel independen yaitu X1 *Soft Skill*, X2 Motivasi Kerja. Variabel kedua adalah variabel dependen yaitu Kesiapan Kerja.

##### 1. Variabel Terikat (*variabel Dependen*)

Variabel terikat atau sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini ada satu variabel terikat yang digunakan yaitu Kesiapan Kerja.

##### 2. Variabel Bebas (*variabel independen*)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Soft Skill* dan Motivasi Kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar**

Perjalanan sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) seiring dan tidak terpisahkan dari sejarah Lembaga induknya yaitu IAIN Batusangkar, fakultas FEBI merupakan salah satu dari empat fakultas yang dibentuk setelah terjadinya peralihan status dari STAIN menjadi IAIN Batusangkar yaitu pada Tahun 2015, Keberadaan jurusan yang ada di FEBI saat ini sebenarnya sudah ada sejak saat IAIN Batusangkar masih berstatus STAIN Batusangkar.

Sejarah FEBI dapat dibagi kepada empat periode, yaitu (1) periode persiapan, (2) periode Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol di Batusangkar, (3) periode Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Batusangkar, dan (4) periode Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar.

###### **1) Periode Persiapan Pendirian PTAI Sebagai Cikal Bakal Fakultas Tarbiyah**

Sebelum berdirinya Perguruan Tinggi Agama Islam di Kabupaten Tanah Datar, telah berdiri Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) yang terletak di Bukit Gombak Batusangkar pada tanggal 1 September 1954-1956. Sesudah itu, pada 1 September 1958 PTPG diintegrasikan dengan FKIP Universitas Andalas di Bukittinggi. Selanjutnya FKIP ini berubah status menjadi IKIP Padang (sekarang Universitas Negeri Padang). Keadaan ini menyebabkan masyarakat Tanah Datar kehilangan aset yang sangat berharga yaitu tidak adanya perguruan tinggi di Kabupaten Tanah Datar (sumber:iainbatusangkar.ac.id).

Hal demikian menimbulkan motivasi dan keinginan yang kuat dari masyarakat dan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar untuk memiliki sebuah perguruan tinggi untuk menampung para pelajar tamatan sekolah menengah atas, madrasah aliyah, pondok pesantren, PGA, dan sekolah persiapan IAIN atau sekolah menengah atas lainnya, yang ingin melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Begitu juga bagi guru agama yang ingin mendalami ilmu agama Islam secara formal untuk mendapatkan gelar Sarjana. Sementara itu, di beberapa daerah tingkat II lainnya telah berdiri pula fakultas keagamaan, seperti Fakultas Ushuluddin di Padang Panjang, Fakultas Dakwah di Solok, Fakultas Syariah di Bukittinggi, dan Fakultas Adab di Payakumbuh. Keadaan ini semakin mendorong masyarakat Tanah Datar untuk segera mendirikan pula satu Perguruan Tinggi Agama Islam di Kabupaten Tanah Datar. Upaya pembentukan sebuah Perguruan Tinggi Agama Islam di Kabupaten Tanah Datar dimulai dari pembentukan Panitia Persiapan Pendirian Perguruan Tinggi Agama Islam yang diketuai oleh Mahyudin Algamar (Bupati Tanah Datar pada waktu itu) dan terwujud secara resmi pada tahun 1968. Setelah Panitia Persiapan Perguruan Tinggi Agama Islam berjalan beberapa bulan, statusnya ditingkatkan menjadi Fakultas Tarbiyah Swasta untuk persiapan IAIN yang berlokasi di Kubu Rajo Lima Kaum Batusangkar di atas tanah seluas 11.026 M<sup>2</sup>.

Usaha ini semakin didukung oleh tingginya antusias masyarakat Kabupaten Tanah Datar yang dibuktikan dengan adanya kegairahan putra-putri mereka untuk melanjutkan pendidikan di fakultas ini. Realitas tersebut menjadi potensi utama untuk beralih status dari swasta menjadi negeri dalam bentuk sebuah fakultas yang berada dalam naungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang. Peralihan tersebut berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI No. 238 tanggal 20 Mei 1971. Dengan demikian fakultas swasta ini resmi

menjadi Fakultas Tarbiyah Negeri dengan status Fakultas Muda dengan program pendidikan tingkat Sarjana Muda (B.A).

## 2) Periode Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang

Pada tanggal 20 Mei 1971 berdiri Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang di Batusangkar. Oleh sebab itu, setiap tanggal 20 Mei diadakan Hari Ulang Tahun-nya oleh sivitas akademika dengan melakukan sejumlah kegiatan yang sesuai dengan visi-misi lembaga. Pada awal berdirinya, Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol berstatus Fakultas Muda yang hanya boleh membuka program sarjana muda (BA). Hal ini didasari oleh Surat Keputusan (SK) Menteri Agama RI No. 238 tanggal 20 Mei 1971. Pada tahun 1974/75 ada kebijakan Menteri Agama RI yaitu tentang rasionalisasi kelembagaan yang isinya tidak dibenarkan ada dua fakultas yang sama pada satu perguruan tinggi. Maka Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol di Batusangkar akan ditarik ke induknya yaitu ke IAIN Imam Bonjol Padang dan tidak boleh lagi menerima mahasiswa baru. Namun dalam keadaan itu, masyarakat Batusangkar dan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar berupaya dengan sungguh-sungguh untuk mempertahankannya. Hasilnya, Fakultas Tarbiyah tidak jadi ditarik ke Padang tetapi malah diberi izin oleh Rektor (Drs. H. Sanusi Latif) untuk menerima kembali mahasiswa baru pada tahun 1976 dengan persyaratan: (1) harus ada asrama mahasiswa; (2) harus ada Yayasan Penyantun; dan (3) jumlah mahasiswa baru minimal 40 orang. Semua persyaratan tersebut akhirnya dapat dipenuhi oleh civitas akademiknya atas dukungan masyarakat dan para tokoh. Pada tahun 1982 keluar Keputusan Menteri Agama No. 69 Tahun 1982 tentang Peningkatan Status Fakultas Tarbiyah dari Fakultas Muda menjadi Fakultas Madya. Dengan demikian semenjak tahun 1982, Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol di Batusangkar berhak menyelenggarakan perkuliahan tingkat doktoral dan strata satu (S1) dengan gelar Drs (Doktorandus) dan jurusan yang ada pada waktu itu

yaitu jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI). Kemudian pada tahun akademik 1992/1993, Fakultas Tarbiyah membuka Jurusan Pendidikan Bahasa Arab (PBA). Pembukaan jurusan baru ini disebabkan adanya tuntutan bahwa setiap Fakultas Madya diwajibkan memiliki sekurang-kurangnya dua Jurusan. Pada tahun akademik 1996/1997, Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar membuka lagi Jurusan Kependidikan Islam (KI). Maka sejak berdirinya (tahun 1971 sampai dengan 1997, 26 tahun), Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol mempunyai tiga jurusan yaitu PAI, PBA dan KI. Selanjutnya pada tahun 1997 beralih status menjadi STAIN Batusangkar.

### 3) Periode STAIN Batusangkar

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 1997 tertanggal 21 Maret 1997 dan Keputusan Menteri Agama RI No.285 tahun 1997 tanggal 1 Juli 1997. Maka Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang di Batusangkar secara resmi beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mahmud Yunus Batusangkar (disebut dengan STAIN Batusangkar). Pada periode ini terdapat dua jurusan yaitu Jurusan Tarbiyah dan Syari'ah. Jurusan Tarbiyah pada awalnya hanya memiliki tiga (3) program Studi yaitu Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Kependidikan Islam (KI),

Sedangkan Jurusan Syariah, pada mulanya hanya memiliki satu (1) Program Studi yaitu Ahwal al-Syakhshiyah (1997), namun seiring dengan berkembangnya STAIN Batusangkar maka kemudian dibentuk juga Program Studi Muamalah (Ekonomi Islam Konsentrasi Perbankan Syariah) yaitu pada tahun 2000, dan Hukum Ekonomi Syariah (2009), dan disusul Manajemen Informatika (2012)

Perjalanan sejarah STAIN Batusangkar saat itu dalam mengelola pendidikan pada jenjang Strata 1 dan Diploma III, baik dalam penataan administrasi maupun penyelenggaraan kegiatan akademik, juga telah

menantang STAIN Batusangkar untuk menyelenggarakan jenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu untuk Program Magister. Hal ini terwujud dengan keluarnya izin penyelenggaraan Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2010 dan Hukum Ekonomi Syariah tahun 2012.

Pada Tahun 2014 STAIN Batusangkar kembali diberi kepercayaan oleh Kementerian Agama RI untuk menyelenggarakan 6 (enam) program studi baru. Keenam program studi baru tersebut adalah Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA), Program Studi Hukum Tata Negara Islam (Siyasah), Program Studi Ilmu Quran Tafsir, Program Studi Ilmu Hadis, Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam, dan Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam

Dengan demikian sampai tahap akhir, STAIN Batusangkar menyelenggarakan 2 (dua) Jurusan (S.1) dan Program Pascasarjana (S.2) dengan total 21 (dua puluh satu) program studi. Pertama: Jurusan Tarbiyah, Jurusan Tarbiyah memiliki sembilan Program Studi, yaitu: Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Tadris (Pendidikan) Bahasa Inggris, Tadris (Pendidikan) Matematika, Tadris (Pendidikan) Biologi, Tadris (Pendidikan) Fisika, Bimbingan dan Konseling (BK), serta Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA). Kedua: Jurusan Syariah memiliki sembilan Program Studi yaitu: Ahwal al-Syakhshiyah (Hukum Kekeluargaan Islam), Perbankan Syariah, Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Ekonomi Syariah, Hukum Tata Negara Islam (Siyasah), Ilmu Qur'an dan Tafsir, serta Program Studi Ilmu Hadis. Ketiga: Program Pascasarjana memiliki tiga program studi yaitu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Ekonomi Syariah, dan Pendidikan Agama Islam.

Setelah melalui proses yang cukup panjang, maka pada akhir tahun 2015 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Batusangkar



resmi menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar melalui Perpres No. 147 tahun 2015, tanggal 23 Desember 2015.

#### 4) Periode IAIN Batusangkar

Keinginan sivitas akademika STAIN Batusangkar untuk alih status ke tingkat yang lebih tinggi (IAIN dan UIN) tidak pernah berhenti. Untuk itu, pada tahun 2012 dibentuk panitia alih status dari STAIN ke IAIN Batusangkar menyusun dokumen alih status, dan memprosesnya ke kementerian yang terkait. Proses ini didukung oleh Ketua DPRD Sumatera Barat dengan surat Nomor 070/454/DPRD-2012 dan Bupati Tanah Datar dengan surat Nomor: 844/544-kesra/2012 tanggal 2 Mei 2012, Gubernur Sumatera Barat melalui surat Nomor: 01/REG/65B/2012 tanggal 27 April 2012, dan tokoh-tokoh Sumatera Barat yang ada di daerah dan di Pusat. Setelah melalui proses yang cukup lama, akhirnya pada tanggal 23 Desember 2015 keluarlah PERPRES Nomor 147 Tahun 2015 diundangkan tanggal 28 Desember 2015 tentang alih status STAIN menjadi IAIN Batusangkar. Peralihan ini Menjadikan dua jurusan sebelumnya dipecah menjadi 4 (empat) Fakultas, yaitu Jurusan Tarbiyah menjadi Fakultas Terbiyah dan Ilmu Keguruan dan Jurusan Syariah dipecah menjadi tiga (3) Fakultas, yaitu Fakultas Syariah (FS), Fakultas Ushuluddin, Adab dan Da'wah (FUAD), serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Inilah periode awal berdirinya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) di IAIN Batusangkar,

#### **b. Jurusan Yang Terdapat Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar**

- 1) Jurusan Perbankan Syariah (S1)
- 2) Jurusan Ekonomi Syariah (S1)
- 3) Jurusan Akuntansi Syariah (S1)
- 4) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah (S1)
- 5) Pariwisata Syariah (S1)

- 6) Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf (S1)
- 7) Jurusan Manajemen Informatika (D3)
- 8) Jurusan Ekonomi Syariah (S1)

Terhitung mulai pada 12 Februari 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang sebelumnya berada di gedung GH kampus I Jl. Sudirman 137 Batusangkar pindah menempati gedung baru FEBI yang lebih representatif yang berlokasi di Kampus II yaitu di Kenagarian Parambahan, Kecamatan Limakaum, Batusangkar.

**c. Visi Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

VISI

“Unggul, Pembaharu dan Berkearifan Lokal”

MISI

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran ekonomi dan bisnis Islam berdasarkan Al-quran dan Sunnah, berbasis riset dan kearifan lokal.
- 2) Mengembangkan riset ekonomi dan bisnis Islam yang berbasis integratif, interkoneksi dan kearifan lokal.
- 3) Menyelenggarakan kegiatan pengabdian pada masyarakat yang berbasis riset ekonomi dan bisnis Islam serta kearifan lokal dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.
- 4) Menyelenggarakan tata kelola fakultas berbasis teknologi informasi dan prinsip good university governance.
- 5) Menjalin kerja sama yang saling menguntungkan dengan instansi pemerintah dan dunia usaha dalam dan luar negeri.

Tujuan

- 1) Menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan, cerdas secara intelektual, spiritual, emosional, sosial dan berdaya saing dalam menghadapi dunia kerja dan tantangan global.

- 2) Menghasilkan penelitian ekonomi dan bisnis Islam integratif dan interkoneksi dan pembaharuan pemikiran dan pengembangan keilmuan ekonomi dan bisnis Islam.
- 3) Menyebarluaskan pengabdian masyarakat untuk pemberdayaan ekonomi masyarakat dan kesejahteraan umat.
- 4) Terselenggarakan tata kelola fakultas berbasis teknologi informasi dan prinsip tata kelola yang baik.
- 5) Menghasilkan kerjasama dengan lembaga dalam dan luar negeri yang saling menguntungkan dalam penguatan fakultas

#### **d. Sejarah Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

Landasan kekuatan dan kokohnya Jurusan Manajemen Bisnis Syariah secara yuridis formal termaktub pertama kali berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor: 1623 Tahun 2017 Tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Pada Program Sarjana Institut Agama Islam Negeri IAIN Batusangkar. Dalam Surat Keputusan ini dituliskan bahwa izin penyelenggaraan Program Studi diberikan terhitung tanggal 17 Maret 2017. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah sudah berjalan selama satu tahun terhitung semenjak tahun 2017 sampai sekarang tahun 2018. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah memiliki tujuan untuk Menghasilkan sarjana manajemen bisnis yang dapat mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yang terintegrasi dan terinterkoneksi dengan ilmu agama. Menghasilkan manajer yang menguasai dan mengimplementasikan konsep bisnis syariah yang didasarkan pada kearifan local. Walaupun masih terbilang baru namun Jurusan Manajemen Bisnis Syariah sangat diminati oleh mahasiswa dan para calon mahasiswa.

Jurusan Manajemen Bisnis Syariah berada dibawah naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Untuk menjamin mutu proses pembelajaran dan hasil belajar, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah didukung oleh sarana prasarana yang sangat memadai diantara memiliki kelas yang sudah dilengkapi dengan Ink Focus, memiliki labor komputer,

labor bank mini, galeri investasi syariah, ruang seminar untuk mahasiswa, ruang pertemuan dosen, dsb. Kualifikasi dosen yang profesional dan berkompeten di bidangnya dengan kualifikasi pendidikan S2.

**e. Visi Misi Dan Tujuan Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

Visi

"Unggul dalam pengembangan ilmu Manajemen Bisnis Syariah berbasis riset, integratif dan interkoneksi, berkearifan lokal dan bereputasi global"

Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan manajemen bisnis syariah yang profesional, terintegrasi dan terinterkoneksi dengan ilmu keagamaan
- 2) Melaksanakan penelitian di bidang ilmu manajemen yang terintegrasi dan interkoneksi dengan ilmu keagamaan yang berbasis kearifan lokal.
- 3) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu manajemen yang terintegarsi dan interkoneksi dengan ilmu keagamaan yang berbasis riset dan kearifan local.
- 4) Menyelenggarakan manajemen jurusan yang berorientasi pada kualitas, transparansi, dan akuntabilitas.
- 5) Menjalin kerjasama dalam bidang manajemen bisnis syariah yang sinergis dengan lembaga pemerintah dan non pemerintah dalam dan luar negeri.

Tujuan

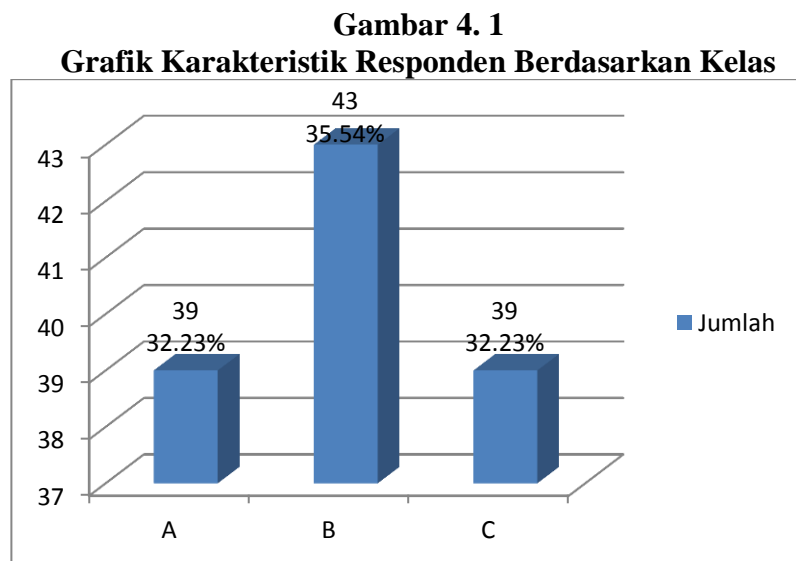
- 1) Menghasilkan sarjana manajemen bisnis yang dapat mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yang terintegrasi dan terinterkoneksi dengan ilmu agama.
- 2) Menghasilkan manajer yang menguasai dan mengimplementasikan konsep bisnis syariah yang didasarkan pada kearifan local
- 3) Menghasilkan manajer yang berwawasan luas dalam penguasaan ilmu manajemen yang didasarkan pada syariah.

- 4) Menghasilkan sarjana yang mampu menjadi peneliti dan memahami metode penelitian dalam bidang manajemen bisnis syariah.
- 5) Menghasilkan sarjana yang mampu melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui kegiatan ilmiah.
- 6) Menghasilkan sarjana yang mampu bekerjasama dengan instansi lain dalam bidang ilmu manajemen bisnis syariah.
- 7) Menghasilkan kerjasama antara dengan lembaga pemerintah dan non pemerintah dalam dan luar negeri.
- 8) Terwujudnya tata kelola jurusan yang transparan dan akuntabel.

## 2. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan angket kepada mahasiswa jurusan manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018, dengan jumlah sampel sebanyak 121 responden. Deskripsi responden dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada 121 responden akan akan diuraikan berdasarkan kelas dan jenis kelamin.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas



*Sumber: Data Primer diolah 2022*

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik diatas, bahwa responden pada penelitian didominasi oleh mahasiswa manajemen bisnis

syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 kelas B sebanyak 43 orang dengan presentase 35.54%. sedangkan responden mahasiswa manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 kelas A dan Kelas C memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 39 orang dengan presentase 32.23%.

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas**

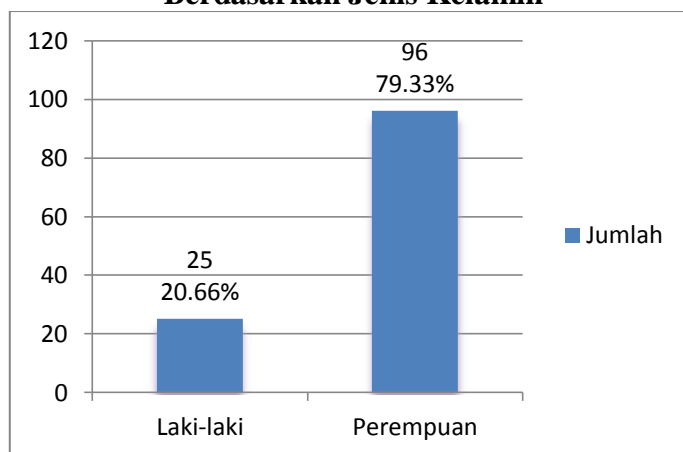
Kelas	Jumlah Responden	Presentase
A	39	32.23%
B	43	35.54%
C	39	32.23%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer diolah 2022*

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas, disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh mahasiswa manajemen bisnis syariah kelas B.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Gambar 4. 2**  
**Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



*Sumber: Data Primer diolah 2022*

Berdasarkan grafik diatas, bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden perempuan sebanyak 96 orang dengan presentase 79.33%. sedangkan responden laki-laki sebanyak 25 orang dengan presentase 20.66%.

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	25	20.66%
Perempuan	96	79.33%
Total	121	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer diolah 2022*

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden perempuan.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Pengujian Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian untuk menentukan valid atau tidaknya dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ .  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $< \alpha$  (0,05) maka butir pertanyaan/ Pernyataan tersebut dikatakan valid dengan bantuan program spss versi 22 *for windows*.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, berikut dapat ditunjukkan hasil pengujian validitas:

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Validitas *Soft Skill* ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,591	0,183	Valid
2	0,754	0,183	Valid
3	0,756	0,183	Valid
4	0,809	0,183	Valid
5	0,769	0,183	Valid

*Sumber: Data Primer diolah, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.3 setiap pertanyaan menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, instrument penelitian yang berjumlah 5 pertanyaan *Soft Skill* ( $X_1$ ) dinilai semua butir pertanyaan adalah valid.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,494	0,183	Valid
2	0,636	0,183	Valid
3	0,741	0,183	Valid
4	0,539	0,183	Valid
5	0,648	0,183	Valid

*Sumber: Data Primer diolah, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.4 setiap pertanyaan menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan



demikian, instrument penelitian yang berjumlah 5 pertanyaan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dinilai semua butir pertanyaan adalah valid.

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,654	0,183	Valid
2	0,643	0,183	Valid
3	0,745	0,183	Valid
4	0,744	0,183	Valid
5	0,726	0,183	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

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

#### b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengujian reliabiliitas dengan menggunakan *Cronbach alpha*  $> 0,60$ , maka variabel dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Nilai Kritik	Keterangan
<i>Soft Skill (X1)</i>	0,792	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,603	0,60	Reliabel

Kesiapan Kerja (Y)	0,743	0,60	Reliabel
--------------------	-------	------	----------

Sumber: Data Primer diolah, 2022

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

## 2. Pengujian Asumsi Dasar

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov dengan ketentuan nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka model regresi berdistribusi normal.

Berikut disajikan hasil uji normalitas data dari penelitian yang telah dilakukan:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74627570
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.077
	Positive	.059
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,087,

maka model regresi dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal dan layak untuk digunakan.

#### b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas data dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk pengujiannya menggunakan Levene test yaitu Homogenitas of Variance test dengan pedoman sebagai berikut:

1. Taraf Signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% (0,05)
2. Jika nilai p-value (sig) > 0,05 maka sampel homogeny
3. Jika nilai p-value (sig) < 0,05 maka sampel tidak homogeny

Berikut disajikan hasil uji homogenitas data dari penelitian yang telah dilakukan:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Homogenitas Data**

<b>Test of Homogeneity of Variances</b>				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Soft Skill	1.663	8	106	.116
Motivasi Kerja	.831	8	106	.577

*Sumber: Data Primer diolah 2022*

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa data pada penelitian ini memiliki varians yang sama atau tidak jauh berbeda keragamannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji yang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), yaitu 0,116 dan 0,577. Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwasannya data yang digunakan homogen.

### 3. Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara menguji terjadi atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.

Berikut disajikan hasil dari uji multikolinieritas

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.099		
Soft Skill	.505	.991	1.010
Motivasi Kerja	.142	.991	1.010

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas dapat dilihat tidak ada nilai Tolerance kurang dari 0.1 dan nilai *Variance inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, yaitu sebesar 0.991 dan 1,010. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Berdasarkan ketentuan pada uji *Glejser*, apabila nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi (Sig) < 0,05 maka terjadi gejala Heteroskedastisitas. Berikut disajikan hasil dari uji *glejser*:

**Tabel 4. 10**  
**Uji Heteroskedastisitas dengan Motode Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	2.948	1.482		1.989	.049
Soft Skill	-.063	.040	-.147	-1.567	.120
Motivasi Kerja	-.008	.057	-.013	-.137	.891

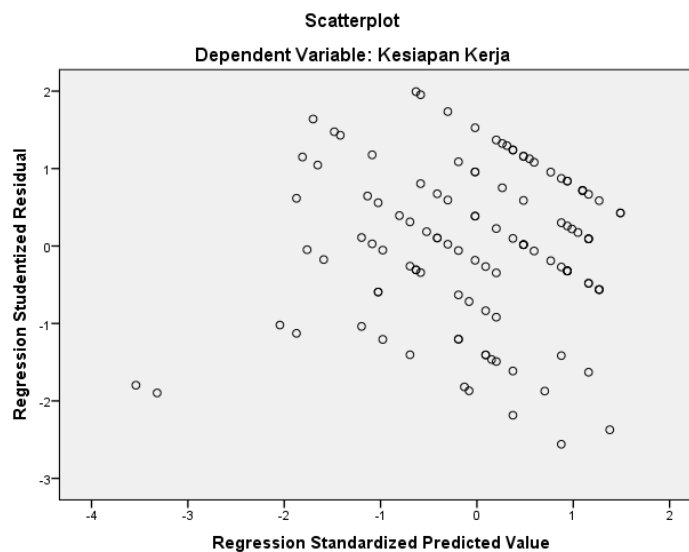
a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel 4.10 Maka pada variabel *soft skill*, dan motivasi kerja, dengan nilai tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *soft skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berikut pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Scatterplot* dengan pengambilan keputusan jika dimana tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji *Scatterplot***



Dengan melihat tampilan grafik *Scatterplot* diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan keberadaan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu

yang jelas, dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga tidak terjadi ada berdampak pada keraguan pada grafik diatas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi apakah terjadi korelasi antara residu pada periode saat ini ( $t$ ) dengan residu pada periode satu periode sebelumnya ( $t-1$ ). Untuk memenuhi kriteria BLUE, model regresi harus terbebas dari gejala autokorelasi. Khususnya masalah autokorelasi cenderung terjadi pada penelitian dengan menggunakan data *time series*, sementara itu sangat jarang terjadi pada penelitian dengan menggunakan data *cross section*.

Mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji statistic yaitu uji Durbin-Watson dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila  $dw < dl$ , maka terjadi autokorelasi negative.
- 2) Apabila  $dl < dw < du$ , maka tidak disimpulkan.
- 3) Apabila  $du < dw < 4-du$ , maka tidak terjadi autokorelasi negative dan positif.
- 4) Apabila  $4-du > dw > 4-dl$ , maka tidak dapat disimpulkan.
- 5) Apabila  $4-dl < dw$ , maka terjadi autokorelasi positif.

Berikut hasil dari uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS versi 22:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.340	1.762	1.923

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

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dari tabel diatas, diketahui nilai Durbin-Watson untuk model diatas adalah 1.923. dari tabel 4.11 diketahui bahwa untuk jumlah variabel ( $k$ ) = 2

dan jumlah data ( $n$ ) = 115 maka  $dU$  adalah sebesar 1.7313 dan nilai  $dL$  sebesar 1.6606. nilai  $4-dU$  sebesar 2.2687 dan nilai  $4-dL$  sebesar 2.3394. karena daerah bebas autokolerasi berada diantara  $dU$  dan  $4-dU$ , maka daerah bebas autokolerasi adalah antara 1.7313 ( $dU$ ) sampai 2.6606 ( $4-dU$ ). Karena 1.923 masih berada diantara nilai-nilai tersebut ( $1.7313 < 1.923 < 2.2687$ ) maka dapat disimpulkan untuk model ini tidak mengalami autokolerasi.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini peneliti ingin meneliti pengaruh dari dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Berikut disajikan hasil dari analisis regresi linear berganda:

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.099	2.483		3.263	.001
Soft Skill	.505	.068	.571	7.467	.000
Motivasi Kerja	.142	.095	.114	1.488	.139

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,099 + 0,505 X_1 + 0,142 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi linear di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta dari persamaan regresi linear adalah sebesar 8,099 satuan yang berarti apabila *soft skill* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstanta atau 0, maka kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 ( $Y$ ) masih akan meningkat sebesar 8,099 satuan. Hal ini dikarenakan masih adanya faktor lain di luar faktor *soft skill* dan motivasi kerja, yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,505 satuan yang berarti jika *soft skill* Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 meningkat maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kesiapan kerja sebesar 0,505 satuan, dan variabel bebas yang lain dianggap tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,142 satuan yang berarti jika ada peningkatan motivasi kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kesiapan kerja sebesar 0,142 satuan, dan variabel bebas yang lain dianggap tetap.

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t ini digunakan menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Ketentuan dari uji t dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05.  $T_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05. Dengan ketentuan  $n - k$  ( $115 - 3 = 112$ ) nilai  $t_{tabel}$  berada di urutan 112 dan didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,658. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig kurang dari 0,05 maka *soft skill* maupun motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel *soft skill* sebesar  $7,467 > t_{tabel}$  sebesar 1,658



dan nilai sig untuk *soft skill* sebesar 0,001 kurang dari 0,05, maka H1 diterima sehingga dapat dibuktikan bahwa *soft skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar  $1,383 < t_{tabel}$  sebesar 1,658 dan nilai sig untuk motivasi kerja sebesar 0,139 besar dari 0,05, maka H2 ditolak yang dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018.

### c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel *soft skill* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ( $Y$ ).

Ketentuan dari uji F didapatkan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05.  $F_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05. Dengan ketentuan  $df_1 = k - 1$  ( $3 - 1 = 2$ ),  $df - df = n - k$  ( $115 - 3 = 112$ ),  $df - df_1 = 110$  nilai  $F_{tabel}$  berada di urutan 110 dan didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,08. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig kurang dari 0,05 maka *soft skill* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	188.446	2	94.223	30.356	.000 <sup>b</sup>
Residual	347.641	112	3.104		
Total	536.087	114			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

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

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $30,356 > F_{tabel}$  sebesar 3,08 dan nilai sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka  $H_3$  diterima yang dapat dibuktikan bahwa *soft skill* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada bagian *R Square* tabel model summary. Berikut hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.340	1.762

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

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,352 sama dengan 35,2 %. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu *soft skill* dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 0,352 atau 35,2 %, sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018. Berdasarkan data penelitian yang telah

dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Soft Skill* Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar Angkatan 2018.

Berdasarkan hasil dari perhitungan regresi linear pada program SPSS versi 22 seperti terlihat pada tabel 4.12 uji t menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  7.467 >  $t_{tabel}$  1,658 dan nilai sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05, artinya kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 dipengaruhi oleh faktor *soft skill*.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Muri Yusuf A (2010) yang menyatakan bahwa salah satu kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh *Soft skill*. *Soft skill* berupa keterampilan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggung jawab. Keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal ini juga selaras dengan penelitian Mohamad Isfarhani yang membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 prodi manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dapat dibuktikan bahwa hipotesis penelitian pertama yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar diterima. Terbuktinya hipotesis tersebut dapat memberikan informasi bahwa *soft skill* perlu untuk diperhatikan bagi mahasiswa bahwa semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar.

Berdasarkan hasil dari perhitungan regresi linear pada program SPSS 22 seperti terlihat pada tabel 4.12 uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 1,488 < t_{tabel} 1,658$  dan nilai sig sebesar 0,139 besar dari 0,05, artinya kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 tidak dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja.

Dapat dibuktikan bahwa hipotesis penelitian kedua ditolak yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

3. *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.12 yang diperoleh dari perhitungan data dapat dinyatakan dalam persamaan  $Y = 8,099 + 0,505 X_1 + 0,142 X_2 + \varepsilon$  Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta dari persamaan regresi linear adalah sebesar 8,099 satuan yang berarti apabila *soft skill* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) nilainya konstanta atau 0, maka kesiapan kerja mahasiswa manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 (Y) nilainya sebesar 8,099 satuan.

Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,505 artinya apabila nilai *soft skill* ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, maka nilai kesiapan kerja siswa (Y) akan meningkat 0,505 satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap, demikian juga nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,142 artinya apabila nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, maka nilai kesiapan kerja siswa (Y) akan meningkat 0,142 satuan dengan asumsi  $X_1$  tetap.

Berdasarkan perhitungan regresi linear pada uji F pada tabel 4.13 juga menunjukkan bahwa *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar.

Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 30,356 > F_{tabel}$  sebesar 3,08 dan nilai sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05.

Dapat dibuktikan bahwa hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 diterima. Terbuktinya hipotesis tersebut dapat memberikan informasi bahwa semakin tinggi *soft skill* dan motivasi kerja semakin tinggi pula kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018 dalam menghadapi dunia kerja.

Oleh karena itu, pembuktian hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: *Soft Skill* Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar Angkatan 2018

H2: Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar Angkatan 2018

H3: *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar Angkatan 2018

4. Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar angkatan 2018.

Dalam uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,352. Ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas berupa *soft skill* dan motivasi kerja mempengaruhi kesiapan kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar sebesar 0,352 atau 35,2%. dan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen bisnis syariah IAIN Batusangkar maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Soft Skill* Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar. Hal ini dibuktikan melalui uji t (parsial) dengan hasil nilai  $t_{hitung} 7.467 > t_{tabel} 1,658$  dan signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Muri Yusuf A (2010) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh *soft skill*.
2. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar. Hal ini dibuktikan melalui uji t (parsial) dengan hasil yang diperoleh nilai  $t_{hitung} 1.488 < t_{tabel} 1,658$  dan signifikansi yang besar dari 0,05 yaitu 0,139.
3. *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai  $F_{hitung} 30,356 > F_{tabel} 3,08$  dan signifikan yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan yaitu:

1. Bagi Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Batusangkar

Dengan adanya pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja maka diharapkan bagi mahasiswa untuk lebih meningkatkan kemampuan diri dalam hal *soft skill* karena dalam dunia kerja *soft skill* menjadi hal yang sangat perlu dimiliki oleh calon angkatan kerja baik sebelum

terjun ke dunia kerja maupun usaha. Begitupun dengan motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini membahas tentang kesiapan kerja yang melibatkan dua variabel bebas, yaitu soft skill dan motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kesiapan kerja mahasiswa, maka diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel independen lain atau menambah variabel lain yang mempengaruhi kesiapan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ad-Dimasyqi, Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir. 2013. *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Juz 22*. Bandung: Kampungsunnah
- A, Muri Yusuf. 2010. *Kiat Sukses Dalam Karir*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Agus, Tri Basuki & Prawoto, Nano. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Alawiyah, T. 2018. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen yang Menginap Pada Hotel Diamond di Kota Bandung*. Skripsi.
- Alifah, Heni Nur. 2017. *Pengembangan Soft Skill dalam Membentuk Ahlak santri di Pondok Pesantren Walisongo Putri Ngabar Ponorogo*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Anoraga, Bhirawa. 2015. Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal JESTT*, Vol. 2, No.7, h. 532
- Anoraga, Bhirawa. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aprinto, Brian SPHR. 2014. *Pedoman Lengkap Soft Skill Kunci Sukses Dalam Karier, Bisnis dan Kehidupan Pribadi*. Jakarta: PPM Manajemen
- Arisandy. 2015. Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *e-Jurnal Katalogis*. Vol.3, No. 8
- Bungin, M. B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Chaplin. 2011. Kamus lengkap psikologi (Dictionary Of Psychology). Penerjemah Dr. Kartini Kartono. Jakarta: Raja Grafindo
- Departemen Agama RI. 2010. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Diponegoro
- Fitriyanto, Agus. 2010. *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dinamika Cipta
- Gardjito, Aldo Herlambang. 2014. "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada bagian karyawan produksi PT karmand mitra andalan Surabaya)". *Jurnal administrasi bisnis (JAB)* Vol 13 No 1
- Ghozali, Imam & Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Deponegoro
- Idri. 2015. *Hadis Ekonomi*. Jakarta: Kencana



- Jafar, Akhmad. 2017. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan". *Jurnal Ekonomi:Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 6, No.2, h. 5
- Juariah. 2019. *Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah*. IAIN Bengkulu
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. PT. Bumi Aksara
- Karim, Adiwarmanto. 2014. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasiram, Moh. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang:UIN Maliki Press
- Krisnamurti, Tira Fatma. 2016. "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Wates*", (Yogyakarta: Skripsi FE UNY), h. 11
- Kuswati. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa Menjadi Bidan", *Jurnal kesiapan mahasiswa menjadi bidan*, Vol. 05, No. 04, (Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju) h. 296
- Lie, Cahyadi Novia Lucas & Darmasetiawan, Noviaty Kresna. 2017. "Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN pada mahasiswa S1 fakultas bisnis dan ekonomika universitas Surabaya". *Jurnal ilmiah mahasiswa universitas Surabaya*. Vol. 6, No. 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mansyuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press
- Marlinah, Lili. 2019. Pentingnya Peran Perguruan Tinggi Dalam Mencetak SDM Yang Berjiwa Inovator dan Technopreneur Menyongsong Era Society 5.0 *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol. 2, No. 3
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Nulhaqim, Soni Ahmad. "Peran Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas pendidikan Di Indonesia untuk Menghadapi ASEAN Community (Studi Kasus Universitas Indonesia, Universitas Pejajaran, Institute Teknologi Bandung)". Vol. 6, No. 2
- Prastiwi, W. 2011. Pengembangan Soft Skill, Hard Skill dan Life Skill Peserta Didik Dalam Menghadapi Era Globalisasi.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rahayu, Sri. 2010. *Belajar Mudah SPSS Versi 11.05*. Bandung: Alfabeta
- Rahmati, Ita. Sa'adah Lailatus. Aprillia, devi. 2020. Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(studi pada dinas kesehatan kabupaten jombang). Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

- Riduwan. 2014. *Metode dan Tehnik Menyusun Skripsi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Rosara, Deas Bella. 2018. “Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerjaterhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK 1 Surakarta Tahun Angkatan2017/2018”, *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*. Vol 4, No.1, h. 4
- Rumengan. (2013). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Safrudin Dkk. 2018. *Pengembangan Kepribadian Dan Profesionalisme Bidan*. Malang: Wineka Media
- Santoso, S. (2000). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda. 2013. *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Selemba Empat
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:Kencana
- Sirsa, I Made. 2014. “Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt,” *Jurnal Penelitian Pascasarjana Undhiksa* Vol. 5, No.1, h. 6
- Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sukardi, Dewa Ketut. 1993. *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Jakarta:GI
- Tri, Anni Chatarina. 2006. *Psikologi Belajar*. Semarang : UNNES Pres
- Ulin, Nuha. 2017. *Hubungan Interaksi Preceptor Dengan Softskill Mahasiswa Praktik Keperawatan di RSUD Tugurejo Semaran*. Semarang: Universitas Muhammadiyah Semarang
- Uno, Hamzah B. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara
- Wibowo, Arie & Rahmadi, Duwi. 2020. *Best Score Psikotes Kerja*. Surakarta:Genta Smart
- Widarto. 2011. *Pengembangan Soft Skills*. Yogyakarta: Paramitra
- Yulianti, ika & Khafid, Muhammad. 2015. *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Kemampuan Soft Skill*

Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*. Vol 4 No. 2

Yusuf, Muri A. 2010. *Kiat Sukses Dalam Karier*. Jakarta: Ghalia Indonesia