

**PENGARUH *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA
(Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah
IAIN Palopo Angkatan 2020)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh

AMRINA M

2004030012

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

2025

**PENGARUH *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA
(Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah
IAIN Palopo Angkatan 2020)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh

AMRINA M

2004030012

Pembimbing:

Jumarni, ST., M.E.Sy.

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amrina M
NIM : 2004030012
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Bila mana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 28 April 2025
Yang membuat pernyataan,



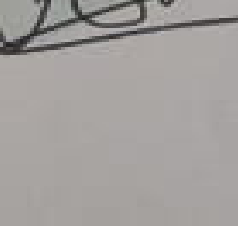
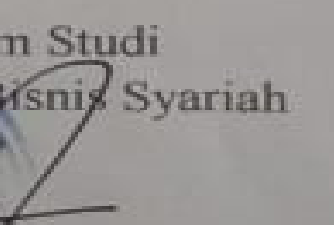
Amrina M
Amrina M
NIM 2004030012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja* (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020) yang ditulis oleh Amrina M Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030012, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 19 Mei 2025 Miladiyah bertepatan dengan 21 Dzulqa'dah 1446 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

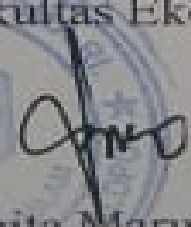
Palopo, 29 Juli 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I. | Penguji I | () |
| 4. Dr. Agung Zulkarnain, S.E., M.E. | Penguji II | () |
| 5. Jumarni, ST., M.E.Sy. | Pembimbing | () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP. 198201242009012006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah


Umar, S.E., M.SE.
NIP. 199404072020121017

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020)” setelah melalui proses dan perjuangan yang panjang. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat, guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis

menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada cinta pertama dan pintu surgaku, Bapak Mansur K (Almarhum) dan Ibu Sumar, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, yang selalu memberikan do' a serta dukungan dan motivasi, hingga saya mampu menyelesaikan studi saya sampai meraih gelar sarjana. Tiada apa-apa yang bisa saya berikan kecuali do' a dan persembahan karya tulis ini, selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag selaku Rektor UIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Takdir Ishak Pagga, M.H., M.Kes. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dr. Hj. Anita Marwing , S.HI., M.HI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo, Ilham , S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Alia Lestari, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Muh. Ilyas, S.

Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Umar, S.E., M.SE. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. selaku sekretaris program studi Manajemen Bisnis Syariah, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Andi Musniwan Kasman, S.E., M.M. selaku Penasehat Akademik.
5. Jumarni, ST., M.E.Sy. selaku Pembimbing yang mana telah bersedia dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penelitian ini.
6. Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I. selaku dosen penguji I dan Dr. Agung Zulkarnain, S.E., M.E. selaku dosen penguji II yang telah memberikan kritikan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada saudara-saudari saya, terima kasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materi, terima kasih juga atas

segala bentuk dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan studinya sampai sarjana.

9. Kepada teman-teman saya dari SD sampai sekarang Akmal, Amrita Sari Rafika, Reskia, Desi Karmila, Puja Lestari, Arniati, Nurfadila, Rani, Rima, dan Rachil Farahdiba, terima kasih atas pengalaman, motivasi, dan ilmu yang dijalani bersama selama ini semoga kita semua selalu diberikan kesehatan, umur yang panjang dan sukses selalu.

10. Kepada teman saya walenrang squad. Terima kasih atas segala dukungan, motivasi, pengalaman, dan ilmu yang dijalani bersama selama perkuliahan, semoga kita semua selalu diberikan kesehatan, umur yang panjang dan sukses selalu.

11. Kepada Isra Wati terima kasih atas bantuan dan waktunya yang telah menemani dan menjadi tempat beban selama tahap proses penyusunan skripsi sampai pada tahap ini.

12. Kepada semua teman-teman seperjuangan Mahasiswa Manajemen Bisnis syariah angkatan 2020 terkhusus kelas MBS/A yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu terimakasih. Serta teman-teman yang telah memberikan warna dalam perjalanan kuliah saya hingga penyusunan skripsi ini.

13. Kepada teman KKN saya yang memberikan banyak pengalaman berkn yang banyak mengajarkan ilmu baru, saya ucapkan terima kasih karena memberikan pengalaman baru dalam hidup saya dan mendapatkan teman baru seperti kalian yang mengasikkan.

14. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsi kepada penulis selama kuliah dan penyelesaian skripsi ini.

Semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan amal bakti yang tak terhingga dari berbagai pihak mendapat balasan yang layak disisi Allah swt. Aamiin Allahumma Aamiin. Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan ketegangan dan tekanan namun dapat dilewati dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Palopo, 28 April 2025

Penulis,

Amrina M

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan tranliterasinya ke dalam huruf

latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	=	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge

Hamsah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak ditengah atau di akhir, maka di tulis dengan tanda (`).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَیْ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوْ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ

kaifa

هَوْلَ

hauḷa

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>fathah dan alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِیْ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُو	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ

: m āta

رَامَى

: rām ā

قِيلَ

: qīla

يَمُوتُ

: yam ūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
 نَجِّينَا : *najjainā*
 الْحَقُّ : *al-haqq*
 نُعَمِّ : *nu' ima*
 عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh
 huruf *kasrah* (عِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah*
 menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘ Alī (bukan ‘ Aliyy atau A’ ly)

عَرَبِيٌّ : ‘ Arabī (bukan A’ rabiyy atau ‘ Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma’rifah* (اَلْ). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ
: *al-bila al-biladu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun,

bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta' murūna*
النَّوْعُ : *al-nau'*
شَيْءٌ : *syai' un*
أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya,

kata al-Qur' an (dari *al-Qur' ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah.

Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian

teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba' īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri' āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata —Allah‖ yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ	بِاللَّهِ
<i>dīnullāh</i>	<i>billāh</i>

Adapun *tā" marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (A//

Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

*Inna awwala baitin wudi" a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan
Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

Nasīr al-Dīn al-Tūsī Nasr

Hāmid Abū Zayd Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī" al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua

nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dilakukan adalah:

sw t.	= shubahanahu wa ta
‘ ala	
saw.	= shallallahu _ alaihi wa sallam
a.s	= _ alaihi al-salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
Wr.	= Warahmatullaahi
Wb.	= Wabarakaatuh
l.	= Lahir tahun (untuk yang masih hidup saja)
w.	= Wafat sebelum

QS... /... :4 = QS Al-Baqarah/2:4 atau QS Ali _ Imran/3:4

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR HADIST	xi
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
B. Landasan Teori	13
C. Kerangka Pikir	42
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43

B. Waktu dan Lokasi Penelitian	43
C. Defenisi Operasional Variabel	43
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan data	46
F. Instrumen Penelitian	47
G. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2020	2
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 4.1 Jenis kelamin.	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Soft Skill</i>	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja.	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas.	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Sederhana.	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji T)	61
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi R^2	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Kerangka Pikir 42

Gambar 4.1 Logo FEBI UIN Palopo 53

Gambar 4.2 Struktur Organisasi FEBI 56

DAFTAR KUTIPAN AYAT

<u>Kutipan Ayat 105 QS At-Taubah/9: 105</u>	3
<u>Kutipan Ayat 139 QS Ali/3 Ali-Imran/3: 139</u>	33

ABSTRAK

Amrina M, 2025 “*Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020)*”. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Jumarni.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020). Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan populasi 211 Mahasiswa manajemen bisnis syariah Angkatan 2020. Pengambilan jumlah sampel 70 responden, dengan menggunakan rumus slovin, serta menggunakan sampel teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Selanjutnya data diolah dengan bantuan SPSS menggunakan analisis uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable *soft skill* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) Mahasiswa manajemen bisnis syariah Angkatan 2020. Nilai signifikan yang diperoleh pada uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,796 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,995. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima atau H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Kesimpulannya, *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020. Adapun kemampuan variabel *soft skill* (X) dalam menjelaskan pengaruh kesiapan kerja Mahasiswa manajemen bisnis syariah Angkatan 2020 yaitu sebesar 32,1% dan sisanya sebesar 68% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Soft Skill, Kesiapan Kerja, Mahasiswa.*

ABSTRACT

Amrina M, 2025 “ *The Influence of Soft Skills on Work Readiness (A Study on Sharia Business Management Students of IAIN Palopo Batch 2020)* ” . Thesis of Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic Institute of Palopo. Supervised by Jumarni.

The main objective of this study is to determine the effect of Soft Skills on Work Readiness (A Study on Sharia Business Management Students of IAIN Palopo Batch 2020). The type of research used is quantitative research with a population of 211 Sharia Business Management Students of Class 2020. The sample size was 70 respondents, using the Slovin formula, and using accidental sampling techniques. Data were collected through questionnaires. Furthermore, the data was processed with the help of SPSS using validity test analysis, classical assumption test, simple linear regression analysis, hypothesis test and determination coefficient test. The results of this study indicate that the soft skill variable (X) has a positive and significant effect on the work readiness of Islamic business management students, Class of 2020. The significant value obtained in the t-test shows that the calculated t value of 2.796 is greater than the t-table value of 1.995. This means that the proposed hypothesis can be accepted or H_0 is rejected, while H_a is accepted. In conclusion, soft skills have a positive and significant effect on the work readiness of Islamic Business Management students, Class of 2020, IAIN Palopo. The ability of the soft skill variable (X) in explaining the effect of work readiness of Islamic business management students, Class of 2020, is 32.1% and the remaining 68% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Work readiness, Soft Skills.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dan perdagangan bebas semakin menjadi perbincangan hangat bagi seluruh komponen masyarakat, terutama pemerintah yang memiliki kewajiban untuk memakmurkan rakyatnya, dalam ekonomi kapitalisme modern masalah utama dalam ekonomi nasional adalah adanya pengangguran. Pengangguran merupakan masalah yang sangat menakutkan dalam suatu negara modern, jika pengangguran tinggi maka sumber daya manusia akan terbuang percuma yang berakibat menurunnya tingkat pendapatan masyarakat. Dalam situasi ini kondisi ekonomi akan menurun yang akan mengakibatkan beragam masalah dalam masyarakat dan kehidupan keluarga.¹

Perguruan tinggi dituntut mampu menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan siap berkiprah di dunia usaha dan dunia industri serta turut mengambil peran dalam pembangunan. Tuntutan karier di dunia kerja saat ini semakin berkembang sehingga

¹ Arno, Abdul Kadir, et al. "Empirical Evidence on the Impact of Monetary Policy on National Economic Growth." *I-Finance: a Research Journal on Islamic Finance* 6.1 (2020): 64-79.

berdampak pada skill yang dibutuhkan untuk mencapai karir yang lebih baik.¹

Perguruan tinggi memiliki peran sebagai tempat untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas, berprestasi tinggi, serta berorientasi ke masa depan yang lebih baik dari jenjang sebelumnya. Artinya, diharapkan perguruan tinggi mampu mencetak tenaga-tenaga terampil yang berkualitas, sehingga lulusan dari perguruan tinggi dapat memenuhi permintaan dari dunia kerja terhadap tenaga kerja yang profesional dan mampu bersaing.² Sehingga Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut individu untuk memiliki berbagai kemampuan yang tidak hanya terbatas pada keterampilan *soft skill*.

Tabel 1.1 Data Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2020

No	Jenis Kelamin	Jumlah Mahasiswa
1.	Laki-Laki	36
2.	Perempuan	175

² Mulyadi S., Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2022), h. 41

Jumlah

211

Sumber: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Palopo.

Berdasarkan tabel di atas diketahui sebanyak 211 orang mahasiswa manajemen bisnis syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo yang akan mampu meningkatkan *soft skill* dalam menghadapi kesiapan kerja setelah lulus kuliah. Karena *soft skill* mencakup berbagai kemampuan interpersonal dan intrapersonal seperti komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, etika kerja, dan kemampuan berpikir kritis.

Sehingga menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan seseorang di tempat kerja. Mahasiswa manajemen bisnis syariah di UIN Palopo merupakan salah satu kelompok yang diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan dalam dunia kerja, khususnya di sektor dunia kerja. Namun, terdapat kekhawatiran bahwa lulusan sering kali belum sepenuhnya siap untuk memasuki dunia kerja akibat kurangnya *soft skill* yang diperlukan. Kesiapan kerja di sini mencakup kemampuan mahasiswa untuk

beradaptasi dengan lingkungan kerja, bekerja secara efektif dalam tim, berkomunikasi dengan baik, serta memiliki etika kerja yang kuat.

Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi sejauh mana *soft skill* yang dimiliki oleh mahasiswa manajemen bisnis syariah UIN Palopo berpengaruh terhadap kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, perguruan tinggi khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang ada di FEBI UIN Palopo harus memberikan perhatian yang cukup dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa agar mereka siap menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang. Dengan memiliki kombinasi pengetahuan akademik dan *soft skill* yang kuat, mahasiswa akan memiliki peluang yang lebih baik untuk mencapai kesuksesan dalam karir mereka saat lulus. Karena bekerja yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan keluarga serta mendekatkan diri kepada Allah swt dapat bernilai ibadah.

Firman Allah swt. dalam surah At-Taubah ayat 105 berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^{صَلِّ} وَسَتَرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya:

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada

(Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Pada ayat ke 105 dalam surat At-taubah, Allah telah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada umatnya, bahwa ketika mereka telah mengerjakan amal-amal shaleh, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Dan mereka akan dikembalikan ke alam akhirat, dan mereka akan diberikan ganjaran-ganjaran atas amal yang mereka kerjakan selama hidup di dunia. Ayat ini menjadi landasan penting dalam menumbuhkan semangat bekerja dan beramal bagi setiap muslim. Allah memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk mendorong umatnya agar berbuat dan berkarya, karena setiap amal tidak akan luput dari pengawasan Allah swt, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Dalam konteks pengembangan *soft skill* mahasiswa, ayat ini dapat dimaknai sebagai motivasi spiritual agar setiap individu berusaha memperbaiki diri, meningkatkan kemampuan non-teknis seperti komunikasi, tanggung jawab, kerja sama, dan kepemimpinan, yang semuanya akan dinilai tidak hanya di dunia kerja, tetapi juga di hadapan Allah swt.

Dengan kesadaran ini, mahasiswa diharapkan tidak hanya siap secara profesional, tetapi juga memiliki integritas spiritual dalam setiap tindakannya.¹

Soft skill yang umumnya dimiliki oleh mahasiswa mencakup kemampuan komunikasi efektif, kerja sama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, serta etika dan tanggung jawab. Keterampilan ini biasanya berkembang melalui proses perkuliahan, kegiatan organisasi, dan pengalaman praktik lapangan. Sebagai mahasiswa program studi Manajemen Bisnis Syariah, penekanan terhadap nilai-nilai etika dan integritas juga menjadi bagian penting dari *soft skill* yang diasah. Dengan demikian, *soft skill* tersebut berperan besar dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, baik dari segi kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja, kemampuan berinteraksi secara profesional, hingga kecakapan dalam menyelesaikan tugas dan tantangan di dunia kerja secara efektif.³

Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah (MBS) angkatan 2020 menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan *soft skill*, yang berpotensi memengaruhi kesiapan

³ Lasinta, Fadhilah Mutiara. *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta*. BS thesis. FEB UIN JAKARTA, 2024.

mereka dalam memasuki dunia kerja. Salah satu masalah utama adalah kurangnya kemampuan komunikasi efektif, di mana sebagian mahasiswa masih kesulitan dalam menyampaikan ide secara jelas, baik secara lisan maupun tulisan. Selain itu, minimnya pengalaman kerja tim juga menjadi tantangan, karena tidak semua mahasiswa aktif dalam kegiatan organisasi atau proyek kolaboratif yang dapat melatih kerja sama. Rasa percaya diri yang rendah, terutama dalam public speaking, turut menjadi hambatan saat menghadapi forum formal atau wawancara kerja. Mahasiswa juga kerap menghadapi kesulitan dalam manajemen waktu, sehingga berdampak pada produktivitas dan kedisiplinan.¹ Di sisi lain, kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan tantangan juga masih rendah, terutama dalam merespon perkembangan teknologi atau tuntutan kerja yang dinamis. Kurangnya pelatihan praktis serta terbatasnya dukungan kampus dalam pengembangan *soft skill* turut memperkuat permasalahan ini. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian serius terhadap penguatan *soft skill* sebagai bagian penting dari persiapan karier mahasiswa.⁴

⁴ Sholihah, Fitria Aminatus, and Mohammad Abdul Mukhyi. "Analisis Kesiapan Kerja Dalam Aspek Efikasi Diri, Keterampilan Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Gunadarma Jurusan Manajemen Wilayah Kalimantan)." *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara* 1.4 (2024): 6183-6190.

Kemampuan *Soft Skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik. Para pakar SDM telah membuktikan bahwa orang-orang sukses di dunia kerja lebih banyak didukung oleh kemampuan *soft skill*. Pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan sering mengisyaratkan kemampuan *soft skill* seperti team work, kemampuan komunikasi, dan interpersonal relationship dalam penerimaan karyawan baru. *Soft Skill* adalah kemampuan teknis dan akademis yang sangat mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal. Misalnya kemampuan bicara depan umum dan mampu mengontrol emosi dalam dunia kerja.¹

Kesiapan kerja dibutuhkan untuk memenuhi dunia kerja. Hal ini dikarenakan dunia kerja perlu adanya kematangan atau kesiapan dari berbagai aspek kognitif, afektif, dan psikomotor yang dilakukan oleh perilaku kerja. Kesiapan kerja harus memenuhi kriteria yang sistematis, terencana, sehingga mendapat hasil kerja yang maksimal maupun kerja sama dalam dunia kerja.⁵

Berdasarkan Uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Soft Skill* terhadap**

⁵ Pramudyo, A. (2014). Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Tahun 2015. JBMA – Vol. II, No. 2, September 2014 ISSN : 2252-5483

Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020)" .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, terdapat masalah yang dapat diajukan, yaitu apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, terdapat berbagai tujuan, yaitu untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat berbagai manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian berikutnya dan memberikan informasi kepada pembaca atau peneliti terkait pentingnya pengembangan *soft skill* mulai dini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Memberikan informasi bagi peneliti sendiri bagaimana cara mengembangkan *soft skill* yang mampu bersaing pada era modern sekarang ini dan menjadi sumber bahan evaluasi lebih baik kedepannya.

b. Bagi Pembaca

Memberikan informasi dan pemahaman kepada pembaca khususnya Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah FEBI UIN Palopo dan secara umum Mahasiswa UIN Palopo keseluruhan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan untuk dasar atas penelitian berikutnya. Adapun beberapa penelitian yang relevan dan dijadikan rujukan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dafa dan Isti (2023) dengan judul ” Dampak *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0 ” . Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *problem solving skill*, *teamwork skill* dan *leadership skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. Namun demikian penelitian ini tidak berhasil membuktikan pengaruh positif *communication skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada perguruan tinggi agar dapat lebih mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.¹

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh *soft skill* terhadap

kesiapan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu terletak pada indikator penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Cici Nur Indah dan Syafruddin (2023) dengan judul “ Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah” . Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif dengan jenis data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan (bersama-sama) maupun parsial *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti bahwa semakin baik *Soft Skill* dan *Hard Skill* maka kesiapan kerja seseorang untuk bersaing didunia kerja juga semakin baik dan meningkat.⁶

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Perbedaan antara penelitian terdahulu terletak pada variabel yang digunakan dimana peneliti terdahulu menggunakan 2

⁶ Nur Cici Indah dan Syafruddin (2023) Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI). Volume 8, Nomor 2.

variabel independen antara *soft skill* dan *hard skill* sedangkan peneliti saat ini hanya menggunakan 1 variabel yaitu *soft skill*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Setiarini, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Magang Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang)” . Metode analisis yang digunakan adalah *Struktural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart PLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan model penelitian telah memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk pada asumsi SEM dengan Smart PLS 3.2.9 sehingga model dinyatakan layak. Berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa: 1) *Soft skill* dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 2) Pengalaman Magang dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 3) Motivasi Kerja dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 4) *Soft skill* dan Motivasi Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 5) Pengalaman magang dan motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, 6)

Pengaruh tidak langsung soft skill terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja, 7) Pengalaman magang dan kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang melalui motivasi kerja.¹

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada variabel dan indikator penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Syahrini, Samirah Dunakhir, Muhammad Azis (2023) dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi di Universitas Negeri Makassar”. Variabel dalam penelitian ini adalah soft skill sebagai variabel bebas (X) dan kesiapan kerja sebagai variabel terikat (Y). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif persentase, uji instrumen dan uji hipotesis. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis terdiri dari uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji-t. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 7.915 + 0,703X$, hal

berarti apabila variabel *soft skill* nilainya nol maka variabel kesiapan kerja sebesar 0,703. Hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,755 atau 75,5 persen, hal ini berarti *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 75,5 persen sedangkan 24,5 persen di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sementara itu hasil dari uji-t juga menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ persen sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima.⁷ Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Perbedaan antara penelitian terdahulu terletak pada Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan dokumentasi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Mayasari (2021) dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi di Masa Pandemi Covid 19” . Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan

⁷ Syahrini, Samirah Dunakhir, Muhammad Azis (2023) Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi di Universitas Negeri Makassar. *Pinisi Journal of Art Humanity and Social Studies* Vol.3 No. 4.

pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Variabel *Soft Skill* mendapat nilai TCR sebesar 60,63%. Sedangkan Hard Skill mendapat nilai TCR sebesar 77,24%, sehingga berada pada kategori cukup baik. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara soft skill terhadap kesiapan kerja pada lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $3,383 > 2,00247$. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hard skill terhadap kesiapan kerja lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, yaitu $0,001 < 0,05$. 4. Terdapat pengaruh antara *soft skill* dan *hard skill* secara simultan terhadap kesiapan kerja lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, yaitu $32,723 > 3,16$.¹

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Perbedaan antara penelitian terdahulu terletak pada variabel yang digunakan dimana peneliti terdahulu menggunakan 2 variabel independen antara *soft skill* dan *hard skill* dengan studi kasus pada lulusan SMA, sedangkan peneliti saat ini hanya menggunakan 1 variabel yaitu *soft skill*.

Dari beberapa penelitian terdahulu mengenai Pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja pada penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa *soft skill* yang dimiliki oleh mahasiswa harus mampu bersaing pada tingkatan dunia kerja, sehingga lulusan universitas tidak banyak yang pengangguran karena tidak memiliki *soft skill* sama sekali. Oleh karena itu peneliti saat ini dengan melihat kondisi beberapa mahasiswa yang belum dan telah lulus sangat minim memiliki *soft skill* sehingga banyak yang pengangguran dan bahkan ijazah hanya menjadi pajangan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian lain untuk menghasilkan kesimpulan penelitian yang dapat menjadi tambahan rujukan, dengan mempertimbangkan beberapa variabel yang didasarkan pada teori dan perbedaannya dengan penelitian terdahulu. Maka pada penelitian ini, peneliti akan mengangkat judul “Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan kerja (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020)” , dimana judul ini berbeda dengan penelitian sebelumnya namun terdapat beberapa variabel yang sama sehingga dianggap relevan.

B. Landasan Teori

1. *Soft Skill*

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

Kegagalan membangun kerjasama antarindividu dan memberdayakan pengetahuan, umumnya bukan disebabkan oleh kendala pengetahuan teknik. Penyebab utama kegagalan ini adalah rendahnya keterampilan komunikasi antarindividu, serta lemahnya kemampuan individu memanfaatkan alat-alat dan metode untuk mengelola pekerjaannya. Keseluruhan kemampuan itulah yang disebut dengan *soft skill*.⁸

Soft skill merupakan salah satu hal yang penting kontribusinya terhadap kesiapan kerja karena calon tenaga kerja yang berasal dari lulusan perguruan tinggi yang tidak memiliki *soft skill* yang baik umumnya tidak memiliki kesiapan untuk menghadapi dunia kerja

⁸ Brian Aprinto, SPHR, Dkk, Pedoman Lengkap Soft Skill kunci sukses dalam karier, bisnis, dan kehidupan pribadi (Jakarta : PPM manajemen, 2021), h.2

karena hampir semua perusahaan lebih mendahulukan kemampuan *Soft skill* untuk calon tenaga kerjanya.¹

Soft skill merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya. Karena itu dampak yang diakibatkan lebih abstrak namun tetap bisa dirasakan seperti perilaku sopan terhadap lingkungan baru, disiplin diri, keteguhan hati, kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan baik secara tim, membantu orang lain.⁹

Yang dimaksudkan dengan “*soft skill*” (yang lebih sering merujuk pada orang yang memiliki keterampilan) Kita hanya berpatokan, mereka yang disebut trampil adalah orang-orang yang kita butuhkan untuk mengerjakan sesuatu secara teknis. Ketika kita membutuhkan mereka, atau ketika mereka membutuhkan sesama maka tentu saja mereka harus berhubungan satu sama lain melalui komunikasi, memberikan pendapat, mendengarkan orang lain, berdiskusi, membangun kerja sama dalam tim, memecahkan masalah, atau memberikan kontribusi ide dalam pertemuan, serta menyumbang sesuatu bagi penyelesaian konflik.¹

⁹ Setuju. (2023). Penguatan Karakter Mahasiswa dalam Menghadapi MEA. Seminar dan Call For Paper, Dies Natalis Universitas Sarjanawiyata Taman siswa ke 60.

Tidaklah mengherankan bila para pemimpin pada semua tingkatan organisasi sering bergantung pada orang-orang yang mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas tertentu. Tugas pemimpin adalah memberikan motivasi, memberikan contoh hidup dan telatan, membangun tim kerja, memfasilitasi pertemuan, mendorong lahirnya inovasi baru, menerima masukan untuk memecahkan masalah, membuat keputusan, menyusun perencanaan, mendelegasikan wewenang, memberikan intruksi, dan membina karyawan. semua tugas pemimpin ini selain mengajarkan keterampilan juga membangun perilaku kerja tertentu yang sepatutnya tersusun dalam sebuah program.¹⁰

Sebagaimana telah diuraikan terdahulu bahwa “*soft skill*” (yang lebih sering merujuk pada orang yang mempunyai keterampilan tertentu) untuk menjalankan semua prosedur sistem tertentu. Pada umumnya orang sering memaksudkan “*software*” sebagai perangkat lunak yang dalam artian yang lebih khas adalah sumber daya manusia yang dapat memiliki “*soft skill*” tertentu.

¹⁰ Batjo, Nurdin. "Pengunduran Diri Karyawan pada PT. Sarihusada Generasi Mahardika (Studi Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan)." *Al-Amwal: Journal of Islamic Economic Law* 7.1 (2022): 1-27.

Soft skill dapat bermanfaat bagi siapa saja, baik dalam bisnis maupun kehidupan sosial. Manfaat terbesar *soft skill* adalah untuk mendukung profesional peningkatan nilai ekonomis melalui kemampuannya membuat produk dan jasa terbaik, merancang proses bisnis paling efisien, memperbesar pangsa pasar, dan meningkatkan nilai perusahaan.¹

Soft skill dikembangkan untuk diri pribadi dan orang lain melalui interaksi antarpribadi. Keterampilan berinteraksi antarpribadi yang tidak dibarengi keterampilan membangun diri sendiri, menjadikan seseorang lebih banyak bergantung pada orang lain, baik secara emosional maupun dalam menunaikan tanggung jawabnya.

Keterampilan ini bisa dikuasai melalui aktivitas latihan dan pengulangan. Pembangunan sikap dan keterampilan serta penerapannya pada diri sendiri dan orang lain menghasilkan model yang memetakan *soft skill* atas beberapa bagian berikut.¹¹

1. Nilai-Nilai profesional, yaitu hal-hal yang penting dan berguna untuk menjadi pedoman bagi pengembangan *soft skill* profesional.

¹¹ op.cit, h. 5 *soft skills*, 2022

2. Prinsip-prinsip *soft skill*, yaitu kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir dan bertindak bagi penerapan *soft skill* profesional.
3. Keterampilan pribadi, yaitu kecakapan untuk membangun kekuatan mental, mengembangkan diri, dan menggerakkannya untuk mencapai sasaran-sasaran pribadi.
4. Keterampilan antarpribadi, yaitu kecakapan berinteraksi dengan orang lain dan mengembangkannya untuk mencapai sasaran-sasaran pribadi.
5. Keterampilan organisasi, yaitu kecakapan untuk memberdayakan, membangun kerja sama, dan menciptakan nilai bagi organisasi.

Model soft skill mematakan nilai-nilai profesional, prinsip-prinsip *soft skill*, keterampilan pribadi, keterampilan antarpribadi, dan keterampilan organisasi yang bermanfaat memberikan nilai tambah bagi para profesional. *Model soft skill* menyajikan suatu kerangka penguasaan nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan keterampilan-keterampilan yang dapat membekali seorang profesional memiliki keahlian *soft skill* secara menyeluruh. Penguasaan *soft skill* dilakukan secara perlahan. mulai dari pemahaman nilai-nilai profesional dan penyadaran pentingnya prinsip-prinsip *soft skill* sebagai dasar *soft skill*.

Keahlian *soft skill* harus berperan dalam menciptakan nilai ekonomis. *soft skill* tersebut perlu mengikuti suatu model penciptaan nilai yang menggambarkan suatu nilai dapat dihasilkan. Model penciptaan nilai terdiri dari tiga faktor yaitu;

1. *Soft skill* penciptaan nilai merupakan sikap dan kecakapan yang mendorong penciptaan nilai melalui peningkatan nilai barang atau jasa bagi pelanggan. Penerapannya adalah pelayanan kepada orang lain, tindakan menabur, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, penjualan, dan kinerja organisasi.
2. *Soft skill* pembesaran nilai merupakan sikap dan kecakapan yang berpotensi mendorong penggandaan nilai dengan menarik penerima manfaat, atau kemampuan meningkatkan nilai suatu produk/jasa bagi pembeli. *Soft skill* pendorong pembesaran nilai antara lain sikap kerendahan hati bagi orang lain, welas asih, motivasi, teknik presentasi, dan kepemimpinan. *Soft skill* pendorong peningkatan nilai produk/jasa antara lain keterampilan belajar, teknik negosiasi, dan pelayanan pelanggan.
3. *Soft skill* pelanggengan nilai merupakan sikap dan kecakapan yang mendorong keberlangsungan penciptaan nilai bagi pelanggan dan memperoleh imbalan. *Soft skill* yang mendorong pelanggengan nilai

meliputi integritas, menghargai, mengelola stres, membangun hubungan, dan coaching secara berkelanjutan.

Prinsip merupakan sesuatu hal yang hakiki dan alami. Karena sifatnya yang menuruti hukum-hukum alamiah, pelaksanaannya atau pengingkarannya memberikan dampak bagi pelakunya.¹

Prinsip bersifat tetap walaupun situasi dan kondisi berubah. Dengan demikian prinsip, seperti juga nilai-nilai, menjadi pokok dasar berpikir dan berpindak. *Soft skill* memiliki beberapa prinsip yaitu :

- a. Prinsip setiap orang berhak dihargai *soft skill* perlu berdasarkan pada prinsip yang mendorong hubungan yang harmonis dengan orang lain. Prinsip yang mendorong harmonisasi dengan orang lain adalah menghargai orang lain. Untuk menghargai, tidak diperlukan suatu alasan. Setiap manusia memiliki hak untuk dihargai. Sikap atau tindakan yang tidak menghargai orang lain akan menimbulkan konflik.
- b. Prinsip membangun kedamaian hati dengan welas asih *Soft skill* perlu berdasarkan pada prinsip yang menciptakan kenyamanan seseorang dengan dirinya sendiri dan orang lain. Prinsip yang menciptakan kebahagiaan ini adalah berwelas asih. Welas asih membuat seseorang mengasihi kekurangan dan kelemahan orang

lain serta dirinya sendiri. Bersikap welas asih kepada orang lain bukan hanya memberikan manfaat pada orang lain, namun yang terpenting adalah memberikan kebahagiaan bagi diri sendiri.

- c. Prinsip menabur dan menuai *soft skill* perlu berdasarkan pada prinsip yang memenuhi hubungan sebab akibat untuk mendorong profesional berupaya memperoleh imbalan. Prinsip yang memenuhi hubungan sebab akibat ini adalah menabur dan menuai. Tindakan dan sikap menabur kebaikan akan menuai kebaikan pula.

Demikian bekerja keras untuk memperoleh imbalan.

Prinsip-prinsip *soft skill* tersebut mendukung penerapan *soft skill profesional*. Memperhatikan prinsip-prinsip yang hakiki mendorong *soft skill* dimanfaatkan untuk tujuan-tujuan yang baik sehingga memberikan kebaikan bagi para profesional. Adapun *soft skill* keterampilan pribadi memberdayakan diri pribadi seorang profesional secara menyeluruh dengan mengembangkan mentalitas untuk mengatasi hambatan psikologis dan kompetensi untuk mengatasi permasalahan pekerjaannya.

Soft skill juga merupakan aset tidak berwujud yang dimiliki manusia. *Soft skill* tidak menghasilkan nilai secara langsung, namun melalui penciptaan nilai tambah pada produk atau jasa. *Soft skill*

sebagai aset tidak berwujud tersebut menjadi bernilai ketika berguna untuk menghasilkan pendapatan. Agar bermanfaat, *soft skill* perlu diterapkan untuk mendukung usaha yang menghasilkan nilai melalui produk atau jasa bagi orang lain.¹²

Para ahli memiliki pendapat yang berbeda mengenai *soft skill*, berikut pengertian *soft skill* menurut para ahli:

- a. Menurut Thalib, *soft skills* merupakan keunggulan personal seseorang yang berkaitan dengan hal-hal nonteknis, termasuk di antaranya kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi dan mengendalikan diri sendiri.¹
- b. Menurut Berthal, *soft skills* yaitu perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, membuat keputusan, inisiatif dan komunikasi.¹³
- c. Menurut Widhiarso mengatakan *soft skills* adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* memuat komunikasi efektif, berfikir

¹² Fred Wibowo, Teknik Produksi Progam Televisi, (Yogyakarta: Pinus, 2022), h.23

¹³ Ratna Kasni Yuniende (2020) “Kontribusi *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah” jurnal pendidikan islam -murabby nomor 1 volume 1 april 2020

kreatif dan kritis, membangun tim. Serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu.¹

- d. Menurut Kaipa, P & Millus, T dalam Setuju, *soft skill* merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya. Karena itu dampak yang diakibatkan lebih abstrak namun tetap bisa dirasakan seperti perilaku sopan terhadap lingkungan baru, disiplin diri, keteguhan hati, kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan baik secara tim, membantu orang lain, dan sebagainya.¹⁴
- e. Muh Rais menyatakan *soft skills* merupakan jalinan atribut personalitas baik intra- personalitas maupun inter-personalitas. Intra-personalitas merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur dirinya sendiri. Sementara inter-personalitas merupakan keterampilan berhubungan atau berinteraksi dengan lingkungan kelompok masyarakatnya dan lingkungan kerjanya serta interaksi dengan individu manusia sehingga mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal.¹

Berdasarkan beberapa teori di atas, Menurut Sharma terdapat

¹⁴ Novia Lucas Cahyadi Lie, Dr. Noviaty Kresna Darmasetiawan, S.Psi., M.Si (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 (2022)

lima indikator untuk mengukur *soft skill* diantaranya sebagai berikut:¹⁵

- a. Kemampuan Komunikasi adalah bagian terpenting dari pekerjaan, karena dengan komunikasi pegawai dapat mengekspresikan perasaan dan mengungkapkan ide serta pemikiran. Melalui komunikasi pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan pegawai lainnya, dengan kata lain komunikasi adalah sebagai proses dua arah yang melibatkan seseorang yang memberi pesan dan orang lain yang menerima dan bertindak laku sesuai pesan tersebut. Adapun tujuan komunikasi yaitu untuk mengungkapkan keinginan, mengekspresikan perasaan dan bertukar informasi.
- b. Kecerdasan Emosional memiliki peran penting di tempat kerja, kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian

¹⁵ Syahrini, Samirah Dunakhir, Muhammad Azis 2023) Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi di Universitas Negeri Makassar. Pinisi Journal of Art Humanity and Social Studies Vol.3 No. 4.

dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

- c. Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang dan mengakomodasikan ke dalam suasana kerja yang beragam. Keterampilan berpikir adalah memunculkan dan mengembangkan gagasan baru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterampilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut). Keterampilan berpikir yang diukur mencakup empat aspek yaitu: *fluency* (berpikir lancar), *flexibility* (berpikir luwes), *originality* (orisinalitas berpikir), dan *elaboration* (penguraian).
- d. Etika adalah aturan normatife yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Karena itu etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis. Bahkan dia diturunkan dari perilaku etika pihak manajemen.

e. Keterampilan Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapaitujuan, dimana sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak dipaksa.

Ada dua jenis keterampilan *soft skill* yaitu interpersonal dan intrapersonal.

1. Keterampilan Interpersonal

Keterampilan untuk mengenali dan menerima seperti layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Di saat diri kita sanggup membentuk hubungan yang rukun dengan memahami serta menanggapi orang lain atau beberapa orang, hal ini menunjukan bahwa itu merupakan keterampilan interpersonal.

Keterampilan interpersonal merupakan keutuhan dari kemampuan individu untuk berhubungan secara efektif dengan individu lainnya,

yaitu kemampuan untuk memulai, mengembangkan dan memelihara hubungan yang penuh kepedulian Menurut Nashori, Keterampilan interpersonal ada lima aspek, yaitu: Kemampuan berinisiatif, Kemampuan untuk bersikap terbuka, Kemampuan untuk bersikap asertif, Kemampuan memberikan dukungan emosional, Kemampuan mengatasi konflik.¹

2. Keterampilan Intrapersonal

Komunikasi intrapersonal merupakan komunikasi dengan diri sendiri dengan tujuan untuk diri sendiri dengan tujuan untuk berpikir, melakukan penalaran, menganalisis dan merenung yang berlangsung dalam diri seseorang, baik berperan sebagai komunikator maupun sebagai komunikan. Aktivitas dari komunikasi diri sendiri yang menjadi kebiasaan dilakukan dalam kehidupan kita bertujuan untuk mengetahui diri pribadi diantaranya adalah; berdo' a, bersyukur, introspeksi diri dengan melihat perbuatan kita dan tindakan hati nurani, mendayagunakan kehendak bebas, dan berimajinasi secara kreatif.

Menurut Rakhmat, tahap-tahap komunikasi intrapersonal, antara lain:

a. Sensasi.

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menerima semua hal yang diinformasikan yang panca inderanya sebagai

pemberitahuan ransangan yang kemudian melahirkan proses sensasi.

b. Persepsi

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan- hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan yang merupakan hasil penerimaan panca indera.

c. Memori

Memori memegang peran penting dalam mempengaruhi baik persepsi mau pun berfikir. Memori adalah sistem yang sangat terstuktur, yang menyebabkan organisme sanggup atau mampu merekam fakta tentang dunia dan menggunakan pengetahuannya untuk membimbing perilakunya. Kerja memori melalui tiga proses yaitu perekaman, penyimpanan, dan pemanggilan.

d. Berfikir

Untuk mengolah dan memanipulasikan informasi untuk memenuhi kebutuhan atau memberikan respons. Ada dua macam berfikir yaitu autistic dan realistic. Dengan berfikir autistic, melihat bahwa hidup adalah suatu anugerah yang harus disyukuri. Sedangkan berfikir realistic yang berguna untuk beradaptasikan diri dengan

lingkungan. Berfikir realistic dibagi menjadi tiga aspek yaitu deduktif, induktif dan evaluative.¹⁶

Adapun komponen dari *soft skill* antara lain:

Menurut O' Brien, *soft skill* dikelompokkan dalam enam komponen, yaitu:¹

a. Kemampuan Berkomunikasi (*Communication Skill*)

Communication skill adalah kemampuan mengekspresikan pendapat atau perasaan secara lisan maupun tertulis dengan jelas dan mudah dipahami orang lain. Kemampuan berkomunikasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) Komunikasi lisan.

Yaitu kemampuan mengekspresikan pendapat atau perasaan secara langsung dan mudah dipahami orang lain. Berdasarkan lawan bicara komunikasi lisan dapat dibagi menjadi; komunikasi personal (*one on one*), presentasi (*presenting*) dan diskusi grup (*group discussion*).

2) Komunikasi tulisan.

Yaitu kemampuan mengekspresikan pendapat atau perasaan

¹⁶ Rakhmat, Jalaludin. (2021). Psikologi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

dengan bahasa tulis yang jelas dan mudah dipahami orang lain.

Terdapat tiga tahapan dalam membuat suatu tulisan yakni;

mencari informasi, menulis draft serta mengedit dan merevisi.

b. Kemampuan Mengorganisasi (*Organization Skill*)

Organization skill adalah kemampuan dalam mengorganisasikan atau mengatur waktu dan mengelola semangat dalam bekerja dengan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu. *Organization skill* disini terdiri atas dua komponen sebagai berikut:

1) Manajemen waktu.

Yaitu kemampuan menggunakan waktu dengan bijaksana dan konsisten pada jadwal dan batas waktu yang disepakati. Konsep manajemen waktu adalah mengelola pelaksanaan kegiatan-kegiatan sedemikian rupa sehingga dapat selesai dengan kualitas maksimal dan stres yang minimal.

2) Meningkatkan motivasi.

Motivasi merupakan keinginan atau kebutuhan dalam diri seseorang yang menggerakkan-nya untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi keinginan tersebut. Motivasi terkait dengan bagaimana seseorang mengelola semangatnya.

c. Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan mengerahkan sejumlah sumber daya untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan aturan dan memotivasi orang lain agar dapat melakukan yang terbaik. Berikut adalah sejumlah karakteristik yang perlu dimiliki untuk menjadi pemimpin efektif yaitu:

- 1) Memiliki visi ke depan.
- 2) Cakap secara teknis.
- 3) Membuat keputusan tepat.
- 4) Berkomunikasi dengan baik.
- 5) Memberikan keteladanan dan contoh.
- 6) Mampu menahan emosi.
- 7) Tahan menghadapi tekanan.
- 8) Bertanggung jawab.
- 9) Cekatan dan penuh inovasi.

d. Kemampuan Berusaha (*Effort*)

Effort dapat diartikan sebagai kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau sumber daya yang ada dan mau mempelajari hal

baru untuk mencapai tujuan dan mampu menghadapi berbagai tekanan. *Effort* terdiri atas dua komponen, yaitu:

- 1) Kemampuan dan kemauan belajar. Yaitu kesediaan untuk menjalani proses belajar, memperbaiki diri dari praktek, menjalankan konsep baru, teknologi baru atau metode baru.
- 2) Ketahanan menghadapi tekanan. kemampuan untuk mengatasi stres pada saat menghadapi batas waktu yang mendesak. Ketahanan menanggung stres adalah kemampuan untuk tetap tenang dan sabar ketika menghadapi masalah tanpa terbawa emosi.

e. Kemampuan Bekerjasama (*Group skill*)

Group skill merupakan kemampuan dalam bekerjasama dengan orang lain dalam sebuah tim dan memiliki interpersonal yang baik dengan sesama anggota tim. *Group skill* terdiri atas dua komponen, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerja sama tim

Kerja sama tim adalah kemampuan dalam bekerjasama dengan orang lain secara efektif dan produktif.

- 2) Kemampuan Interpersonal

Kemampuan Interpersonal adalah kemampuan berkomunikasi

secara efektif, dan bisa menjalin hubungan secara harmonis dengan orang lain. Kemampuan ini merupakan kemampuan atau keterampilan melakukan kontak sosial dengan seluruh individu di dalam kelompok.

f. Sikap dan Moral (*Ethics*)

Sikap, moral dan etika berperan penting dalam beberapa atribut *soft skill*, dua diantaranya yaitu *decision making* dan *conflict management*. Penjelasan keduanya adalah sebagai berikut:

1) *Decision Making*. Yaitu kemampuan dalam pengambilan keputusan yang berdampak untuk jangka pendek dan jangka panjang dengan tepat waktu atas dasar penilaian yang seksama dan dengan sikap yang etis.

2) *Management Conflict*. Yaitu kemampuan mengidentifikasi sumber konflik antara dirinya dengan orang lain atau antara orang lain dan mampu menyelesaikan konflik tersebut secara konstruktif dengan penilaian yang seksama sesuai dengan moral dan etika agar tercipta keharmonisan.

2. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dibutuhkan untuk memenuhi dunia kerja untuk menekan angka pengangguran. Kesiapan kerja adalah keterampilan,

pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan untuk membantu lulusan baru agar dapat berpengaruh secara produktif terhadap pencapaian suatu organisasi di tempat individu tersebut bekerja.¹⁷

Kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Kesiapan kerja harus memenuhi kriteria yang sistematis, terencana, sehingga mendapat hasil kerja yang maksimal maupun kerja sama dalam dunia kerja.¹

Kesiapan kerja pada dasarnya terdiri atas dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Menurut Anaroga, kerja merupakan hal yang mendasar dan dibutuhkan manusia.¹ Agar dapat meningkatkan yang namanya produktivitas kerja, maka faktor yang perlu diperhatikan adalah tentang sebuah pandangan individu mengenai arti dari kerja, etos kerja, motivasi kerja, dll.¹⁸

Menurut Brady, kesiapan kerja sifatnya berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang

¹⁷ Pratiwi, W., Supratman, O., Rahayu, S. 2022. Pengaruh Minat Kerja Dan Kemampuan Akademis Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan. Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan. Vol 2, No 2

¹⁸ Panji Anaroga, Psikologi kerja. (Jakarta : Rineka Cipta, 2020), hal 287

dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, namun juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan.¹

Menurut Judith O. Wagner mengatakan kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dalam pekerjaan apa pun bentuknya. Keterampilan kesiapan bekerja kadang-kadang disebut *soft skills*, keterampilan kerja, atau keterampilan kesiapan kerja. Dari keragaman pengertian atau didefinisikan secara esensi keterampilan kesiapan bekerja secara makna pada prinsipnya sama.¹⁹

Sedangkan menurut Dalyono, kesiapan adalah suatu bentuk kemampuan individu yang cukup baik secara fisik ataupun mental. Arti dari kesiapan fisik berarti memiliki tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sedangkan arti kesiapan mental yaitu yaitu memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan.¹

Menurut Nasution, mengatakan bahwa kesiapan adalah suatu kondisi yang mendahului kegiatan itu sendiri, tanpa adanya kesiapan maka proses mental tidak terjadi. Sedangkan menurut Slameto, kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya

¹⁹ Zamzam Zawawi Firdaus (2020) Pengaruh Unit Produksi, Prakerin dan Dukungan Keluarga terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK (Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 3 (2020)

siap untuk memberikan respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap sebuah situasi.²⁰

Menurut Novia Lucas Cahyadi kesiapan kerja, terdapat definisi sebagai kemampuan, keterampilan dan kesiapan yang dimiliki oleh setiap individu yang sesuai dengan potensi-potensi yang dimiliki serta dari tuntutan masyarakat dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu, yang mana dapat diterapkan secara langsung.¹

Menurut Kuswati kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa atau mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya.²¹

Menurut Slameto faktor – faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah minat, motivasi sikap, dan kepribadian. Mengenai faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

²⁰ Herminanto Sofyan. Kesiapan kerja siswa STM di jawa. (Yogyakarta : IKIP Yogyakarta, 2021), hal 26

²¹ Kuswati,” Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswi Menjadi Bidan” , Jurnal kesiapan mahasiswa menjadi bidan, Vol. 05, No. 04, (Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju, 2015), h. 296

- a. Faktor psikologi (kondisi mental, emosi, keinginan atau minat, semangat atau motivasi, kesiapan berprestasi, kematangan berpikir).
- b. Faktor fisiologi (kondisi panca indra, sistem syaraf, otot – otot yang berfungsi dengan baik).
- c. Faktor pengalaman (pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam bekerja).
- d. Faktor ekstern (lingkungan, pendidikan, lingkungan keluarga, dan dunia kerja).¹

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.

Secara bebas dapat bermakna bahwa kesiapan kerja dapat dilihat sebagai suatu proses dan tujuan yang melibatkan pengembangan kerja mahasiswa yang berhubungan dengan sikap, nilai, pengetahuan dan, keterampilan. Hal ini memungkinkan mahasiswa untuk menjadi semakin sadar dan yakin akan peran dan

tanggung jawab mereka. Oleh karena itu proses pengembangannya perlu dilakukan secara sistematis dan terencana yang tertuang dalam suatu rencana kesiapan kerja.

Berdasarkan definisi yang sudah peneliti jelaskan di sub bab sebelumnya, didapatkan bahwa kesiapan kerja adalah persiapan yang dilakukan bukan hanya saat melamar pekerjaan namun juga mempertahankan pekerjaan. Berdasar asumsi ini dapat berarti bahwa individu harus menyiapkan dirinya dengan siap agar individu dapat mencapai karirnya dengan matang. Dalam dunia kerja yang penuh persaingan dan dinamis, tentunya individu diharapkan dapat melewatinya dan selalu berusaha untuk menghadapinya. Individu diharapkan selalu optimis, agar individu mampu meraih karirnya di masa depan.

Hal ini juga didukung oleh Goleman, yang menyatakan bahwa individu yang memiliki sikap optimis akan dapat memiliki harapan yang kuat terhadap segala hal yang ada di kehidupan akan dapat teratasi dengan baik, walaupun nanti akan ditimpa banyak masalah dan frustrasi.²² Selain itu, sikap yang selalu optimis akan dapat bermanfaat

²² Agus Fitriyanto, Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan, (Jakarta: Dinamika Cipta, 2020), h. 19

bagi kesejahteraan dan kesehatan fisik dan mental, dikarenakan individu akan dapat menyesuaikan diri di kehidupan masyarakat, mengurangi masalah-masalah psikologis dan akan dapat menikmati kepuasan hidup serta menjadi lebih bahagia.¹

Dalam konsep islam juga tetuang konsep untuk tidak pantang menyerah dan selalu optimis, adapun firman Allah dalam surat Ali imran ayat 139 :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : “janganlah kamu bersikap lemah, dan janganah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” (Q.S Ali Imran : 139)

Dalam ayat Alquran tersebut juga sudah menegaskan bahwa individu tidak diperkenankan untuk bersikap tak berdaya. Ayat diatas menegaskan individu untuk lebih positif terhadap diri sendiri dan juga memiliki keyakinan yang kuat atas dirinya. Melalui ayat diatas, individu yang percaya diri menurut Al-quran yakni individu yang tidak takut dan sedih saat mengalami kegelisahan adalah termasuk orang-orang yang beriman dan beristiqomah

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut.

Adapun Indikator kesiapan kerja menurut Agus Fitriyanto sebagai berikut:²³

a. 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.

b. Memiliki sikap kritis

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

c. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala risiko atau

²³ Sceheier, dkk, optimisme : handbook of Positive Psychology (New york : Oxford University Press, 2020), hal 43

kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.

d. 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.

e. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya

Keinginan untuk maju akan menjadi pondasi 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.

Menurut Brady aspek-aspek dari kesiapan kerja adalah sebagai berikut:¹

a. *Responsibility* (bertanggung jawab)

Pekerja yang bertanggung jawab datang tepatwaktu dan bekerja sampai waktu selesai. Mereka bertanggung jawab pada peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kualitas kerja, dapat mengontrol waktu dengan baik, dan menjaga kerahasiaan

kebijakan organisasi.

b. *Flexibility* (keluwesan)

Pekerja yang fleksibel atau luwes adalah pekerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja. Mereka dapat menerima banyak perubahan dalam lingkungan pekerjaan, baik yang diprediksi maupun yang tidak diprediksi. Selain itu individu dituntut untuk dapat lebih aktif dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan pada jadwal kerja, tugas-tugas dan jam kerja.

c. *Skills* (Keterampilan)

Individu yang siap bekerja dapat menyadari akan kemampuan dan ketrampilan yang akan mereka bawa pada situasi kerja yang baru. Mereka mampu mengidentifikasi kemampuan mereka dan merasa mampu untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada saat yang sama mereka bersedia untuk memperoleh ketrampilan baru sebagai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan dan program pendidikan berkelanjutan.

d. *Communication* (Komunikasi)

Individu yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi interpersonal di

tempat kerja. Mereka mampu menerima perintah dan tahu bagaimana cara meminta bantuan dan menerima pujian dan kritikan. Mereka juga dapat menghormati dan bergaul dengan rekan kerja mereka.

e. *Self-view* (Pandangan Diri)

Pandangan diri berhubungan dengan intrapersonal individu, proses tentang keyakinan atas diri mereka sendiri dan pekerjaan. Individu yang siap bekerja menyadari kemampuan diri yang mereka miliki, penerimaan, keyakinan dan rasa percaya diri yang ada dalam diri mereka.

f. *Healthy and Safety* (Kesehatan dan keamanan diri)

Individu yang siap bekerja siap menjaga kebersihan diri dan melakukan perawatan. Mereka selalu sehat secara fisik maupun mental. Mereka selalu bergerak dengan gesit dan mengikuti prosedur keselamatan saat menggunakan alat dan mengoperasikan mesin. Ketika dibutuhkan mereka menggunakan perlengkapan dan baju keselamatan. Mereka juga selalu mematuhi peraturan kerja dengan tidak merokok dan bebas dari narkoba.

Kesiapan kerja merupakan hal yang dasar sebelum individu memasuki dunia kerjanya. Kesiapan kerja diperlukan agar individu

dapat memaksimalkan kinerjanya saat sudah berada di tempat kerja. Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik, maka nanti akan lebih mudah beradaptasi dengan berbagai tantangan dan permasalahan yang timbul di tempat kerja. Menurut Achmad S. Ruky, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain:

24

a. Faktor intern

1) Kecerdasan

Kecerdasan berpengaruh dalam mempersiapkan kerja individu, dikarenakan pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda, semakin sulit tanggung jawab yang diemban maka tinggi pula kecerdasan yang dibutuhkan.

2) Ketrampilan dan kecakapan

Sebelum memasuki dunia kerja, individu diharuskan mempersiapkan dan menentukan ketrampilan yang cocok untuk lingkungan pekerjaannya. Individu diharuskan mengetahui ketrampilan diri sendiri karena melalui ketrampilan itulah nanti individu akan dapat bekerja dengan baik.

²⁴ Achmad S. Ruky. 2020. Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), hal 107.

3) Bakat

Masing-masing individu memiliki jenis bakat yang berbeda-beda. Sebelum memasuki pekerjaannya, individu akan mengenal dan mencondongkan dirinya tentang bakatnya. Bakat pula dapat menentukan individu dalam memiliki jenis pekerjaan yang cocok untuknya, kesesuaian jenis bakat dan pekerjaan akan membuat individu bekerja dengan baik, produktif, rajin dan menikmati pekerjaannya.

4) Kemampuan dan minat

Minat disini berisi tentang hal apa yang disukai individu terhadap sesuatu hal. Dalam dunia kerja peran minat juga diperlukan karena akan membawa individu memilih sebuah pekerjaan yang diminatinya.

5) Motivasi

Peran motivasi akan dapat membawa individu dalam mencapai keberhasilan kerjanya, selain itu motivasi akan berdampak besar bagi kelangsungan pekerjaan individu, individu akan menikmati setiap proses di pekerjaannya tanpa adanya beban stress yang mengikutinya

6) Kesehatan

Kesehatan menjadi hal krusial dalam pekerjaan individu. Pekerjaan memiliki beban kerja yang tidak sama, semakin tinggi beban kerja yang diembannya, maka memerlukan kondisi tubuh yang sehat, kondisi tubuh yang sakit dapat menjadikan individu kurang produktif.

7) Kebutuhan psikologis

Kebutuhan ini berkaitan dengan kondisi emosional individu. Memiliki sebuah pekerjaan adalah hal umum di dunia ini, sehingga kebutuhan ini memiliki peran penting agar kondisi emosi individu menjadi stabil

8) Kepribadian

Kepribadian individu di dunia berbeda-beda. Bila individu memiliki kepribadian yang kuat dan berintegritas baik, maka kemungkinan individu tidak akan merasa kesulitan dalam penyesuaian dirinya dilingkungan kerjanya.

9) Cita-cita

Cita-cita ini berkaitan dengan jenis pekerjaan apa yang hendak ditekuni individu nantinya. Jika individu memfokuskan dirinya untuk mendapatkan cita-citanya maka individu tidak akan kesulitan dalam mencapai kesuksesan dalam bekerja

10) Tujuan dalam bekerja

Mendapatkan sebuah pekerjaan termasuk pemenuhan kebutuhan psikologi individu. Ketika individu mampu mendapatkan pekerjaan tersebut, maka individu akan paham dalam tujuannya bekerja. Selain itu, tujuan dalam bekerja akan membantu individu lebih mudah mencapai kesuksesannya.

b. Faktor ekstern

1) Lingkungan keluarga

Keluarga adalah hal yang pertama individu temui dalam kehidupannya. Lingkungan keluarga berkaitan dengan pola asuh, motivasi dan dukungan keluarganya. Jika dari keluarga sendiri sudah membekali individu dengan dukungan dan motivasi yang baik, maka individu akan berani maju dan menghadapi dunia kerjanya.

2) Lingkungan kerja

Setelah mendapat pekerjaan, individu akan dihadapkan pada situasi di lingkungan kerjanya, antara lain seperti; rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapat kemajuan, rekan kerja, pimpinan dan gaji yang didapatkannya. Semakin positif individu mendapat lingkungan kerja yang baik, maka individu akan dapat produktif dalam pekerjaannya.

Menurut Achmad S. Ruky, ada beberapa manfaat kesiapan kerja, antara lain

- a). Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai,
- b). Sebagai alat seleksi karyawan,
- c). Memaksimalkan produktivitas,
- d). Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi,
- e). Memudahkan adaptasi terhadap perubahan,
- f). Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.¹

Adapun ciri-ciri kesiapan kerja Menurut Anoraga (2006) sebagai berikut :²⁵

a. Memiliki motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

b. Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan

²⁵ Anoraga, P. (2021). Psikologi kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta

tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaanya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

c. Memiliki keterampilan yang cukup

Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih.

d. Memiliki kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib.

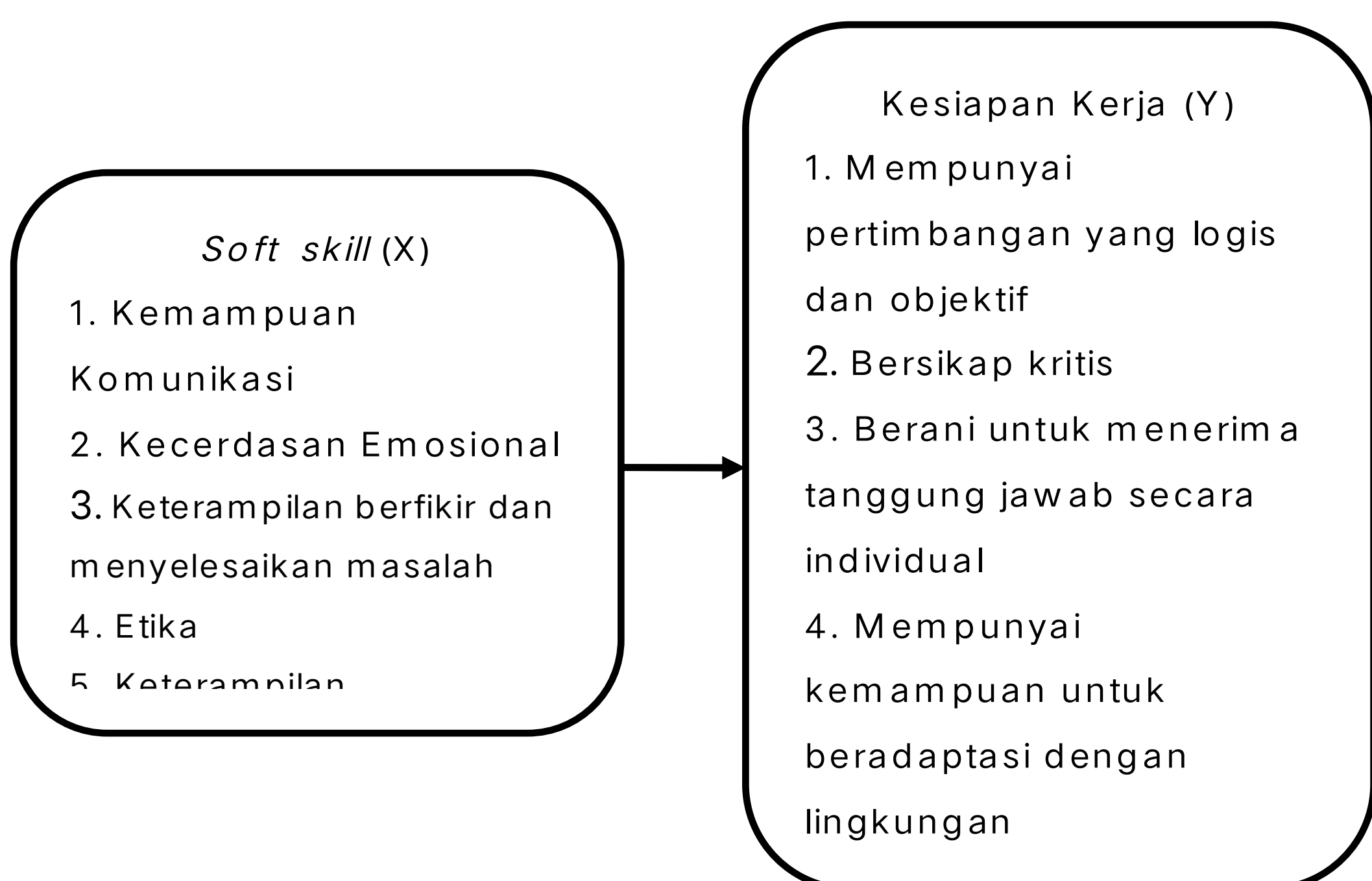
Menurut Achmad, ada beberapa manfaat kesiapan kerja antara lain:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Sebagai alat seleksi karyawan

3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Melihat banyaknya manfaat kesiapan kerja yang akan diperoleh maka seseorang harus mempersiapkan diri dengan baik. Persiapan diri yang baik akan memudahkan dalam memperoleh pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki kesiapan kerja memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga, meskipun berbeda dengan pengalaman sebelumnya, pekerja akan dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan.¹

a. Kerangka Pikir



Gambar 1.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan gambar kerangka pikir tersebut menjelaskan bahwa penelitian ini membahas mengenai pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini yaitu *soft skill* sebagai variabel (X) sedangkan dependen yaitu kesiapan kerja sebagai variabel (Y).

b. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang digambarkan di atas, maka tersusunlah hipotesis sebagai berikut:

H0 : Tidak terdapat Pengaruh *Soft skill* terhadap Kesiapan kerja.

Ha : Terdapat Pengaruh *Soft skill* terhadap Kesiapan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode Kuantitatif adalah metode yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, dimana hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan variable independen yaitu *Soft skill* dan kesiapan kerja dependen. Penelitian ini merupakan penelitian analisis pengaruh, karena tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti hubungan antar variabel.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kampus FEBI UIN Palopo khususnya Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2020. Adapun waktu yang digunakan peneliti yaitu direncanakan September 2024.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel (DOV) merupakan suatu definisi yang

diberikan kepada suatu variable atau kontrak dengan cara memberikan arti atau mendefinisikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ²⁶. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antendent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas yaitu variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen. Variable independen dalam penelitian ini adalah *soft skill* (X).

²⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantatif, Edisi 1, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2018), 213.

2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable terikat yaitu variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kesiapan Kerja (Y)

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
<i>Soft Skill</i> (X)	<i>Soft skill</i> adalah kemampuan, bakat atau keterampilan yang ada dalam diri manusia.	1. Kemampuan Komunikasi
		2. Kecerdasan emosional
		3. Kerampilan berfikir dan menyelesaikan masalah
		4. Etika
		5. Keterampilan kepemimpinan
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek	1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

pengetahuan, keterampilan, 2. Bersikap kritis
 dan sikap kerja yang sesuai 3. Berani untuk
 dengan standar yang ditetapkan menerima tanggung
 jawab secara
 individual
 4. Mempunyai
 kemampuan untuk
 beradaptasi dengan
 lingkungan
 5. Mempunyai ambisi
 untuk maju dan
 berusaha mengikuti
 perkembangan
 bidang keahliannya

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa/i FEBI Program Studi Manajemen Bisnis Syariah UIN Palopo Angkatan 2020 yang berjumlah 211.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, *accidental sampling* merupakan pengambilan sampel secara aksidental dengan mengambil responden secara kebetulan yang ada di suatu tempat yang sesuai dengan konteks penelitian. Peneliti menggunakan rumus *Slovin* untuk mengidentifikasi sampel responden yang besar.

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

$$n = \frac{211}{1 + 211 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{211}{1 + 2,11}$$

$$n = \frac{211}{3,11}$$

$$n = 67,84 \text{ (70 Responden)}$$

Keterangan:

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 67,84 jika dibulatkan menjadi 68 responden tapi di sini saya menggenapkannya menjadi 70 responden.

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan

E. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuisisioner. Menurut Sugiyono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Dalam penelitian ini menggunakan teknik berupa kuesioner atau angket berupa pertanyaan/pernyataan kepada para mahasiswa yang yang belum/telah lulus.¹

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variable yang diteliti. Tujuannya untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuisisioner yang berguna untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam pengukurannya penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban untuk setiap instrument pada skala likert diberi skor dari sangat positif sampai sangat negatif, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 4
2. Setuju (S) diberi skor 3
3. Tidak Setuju (STS) diberi skor 2
4. Sangat tidak Setuju (STS) diberi skor 1

G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data sesuai variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan.

1. Uji Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, sebelum melangkah lebih jauh dalam analisis data maka hal yang paling utama yang harus dilakukan adalah melakukan uji keabsahan data atau uji instumen. Uji instrumen perlu

dilakukan karena proses pengumpulan data itu memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang besar, sedangkan data yang diperoleh belum tentu berguna, karena kuesioner yang digunakan misalnya tidak memiliki validitas dan reabilitas yang tinggi²⁷. Sehingga uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang dilakukan yaitu membandingkan nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan akan dikatakan valid. Suatu instrumen jika sudah dikatakan valid, berarti alat ukur yang digunakan dalam suatu

²⁷ Ma' ruf Abdullah, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Edisi 1, (Yogyakarta: Swaja Pressindo, 2020), 257.

penelitian untuk mendapatkan data itu valid sehingga dapat digunakan.¹

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dengan kurun waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada objek yang sama. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid. Adapun kriteria keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel adalah:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka data itu reliabel.

2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka data itu tidak reliabel.²⁸

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak untuk digunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*.

Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan memperhatikan angka pada Asymp. Sig.(2-tailed) dengan ketentuan:

- 1) Data terdistribusi normal apabila nilai sig $> 0,05$.
- 2) Data berdistribusi tidak normal apabila nilai sig $< 0,05$.¹

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.²⁹

²⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005).

²⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018).

Jika nilai Sig.deviation > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika nilai Sig.deviation < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh antara satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Nilai intercept (konstanta)

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menguji masing-masing koefisien regresi secara Parsial.¹ Dengan menguji masing-masing variabel independen yaitu variabel *soft skill* (X) terhadap variabel

dependen yaitu kesiapan kerja (Y). Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0.05. Persyaratan uji-t antara lain:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

5. Koefisien determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variansi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen pada model regresi. Nilai R^2 akan berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 semakin andal kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen.³⁰

³⁰ I Made Sudana Rahmat Heru, *Metode Penelitian Bisnis & Analisis Data Dengan SPSS* (yogyakarta: Erlangga, 2020).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat IAIN Palopo

Institut agama islam negeri (IAIN) palopo pada awalnya berdirinya dikenal dengan fakultas ushuluddin dengan status filial dari IAIN alaiddin di ujung pandang yang dibentuk berdasarkan surat keputusan menteri agama No. 168 tahun 1969 tahun 27 maret 1968. Transformasi kelembagaan fakultas ushuluddin filial IAIN alaiddin ujung pandang terjadi melalui peningkatan status dari fakultas cabang menjadi fakultas madya dengan sebutan fakultas ushuluddin IAIN alaiddin di palopo berdasarkan SK menteri agama RI No 65 tahun 1982. Selanjutnya status kelembagaan fakultas ushuluddin IAIN alaiddin di palopo beralih menjadi sekolah tinggi agama islam negeri (STAIN) palopo berdasarkan keputusan presiden RI No. 11 tahun 1997.

Setelah beralih status menjadi STAIN, dan berubah menjadi IAIN lembaga ini mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini terlihat pada sistem tata kelola administrasi, kebijakan, dan sumber daya manusia semuanya mengalami kemajuan baik secara kuantitatif maupun

kualitatif. Selain itu jumlah program studi pada STAIN palopo semakin bertambah sebatas cakupan kewenangan bidang keilmuan yang memungkinkan dikelola STAIN itu sendiri. Pasca beralih status menjadi IAIN palopo, beberapa jurusan yang diharuskan untuk melakukan pemekaran, salah satu syarat agar STAIN beralih status menjadi IAIN adalah jumlah fakultas yang memadai. Karena hal ini jurusan syariah beralih menjadi fakultas syariah yang terdiri dari program studi Hukum Keluarga, Hukum Tata Negara, dan Hukum ekonomi. Sedangkan program studi ekonomi dan perbankan syariah berada dibawah naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam bersama dengan program studi manajemen bisnis syariah.

Penyelenggara kegiatan akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN palopo pertama kali dilaksanakan pada bulan april 2014 berdasarkan surat keputusan pendirian No.11 tahun 2014. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam saat itu memiliki dua program studi yaitu ekonomi syariah dan perbankan syariah. Kemudian pada tahun 2017 meresmikan program studi baru yaitu Manajemen Bisnis Syariah.

Makna yang terkandung dalam logo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo terinspirasi dari filosofi sarang lebah. Lebah merupakan salah satu makhluk Allah yang banyak memberikan

manfaat dan kenikmatan kepada manusia. Keistimewaannya tersebut terurai pada salah satu Al-Qur' an yakni An-Nahl yang berarti Lebah. Sarang lebah menggambarkan sesuatu yang bersumber dari unsur terbaik, melalui proses terbaik dan menghasilkan yang terbaik.



Gambar 4.1 Logo FEBI IAIN Palopo

Sementara, warna logo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo adalah warna ungu. Ungu (*Purpel*) adalah warna yang menyimbolkan kebangsawanan, aristokrat, kekuasaan, keagungan, kecerdasan, keindahan, kelembutan, kehormatan, kesejahteraan, optimisme dan segala hal positif yang melekat sebagai makna yang tersirat dari warna ungu.

b. Visi dan Misi IAIN Palopo

Visi

“ Terkemuka dalam integrasi keilmuan berciri kearifan lokal”

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi dan mengembangkan integritas keilmuan yang berkualitas dan profesional yang berciri kearifan lokal.
2. Mengembangkan bahan ajar berbasis penelitian bermanfaat bagi kepentingan akademik dan masyarakat.
3. Meningkatkan peran institusi dalam pembangunan kualitas keberagaman masyarakat dan penyelesaian persoalan kemasyarakatan dengan mengedepankan keteladanan, menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal.
4. Mengembangkan kerjasama lintas sektoral, dalam dan luar negeri untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi

c. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

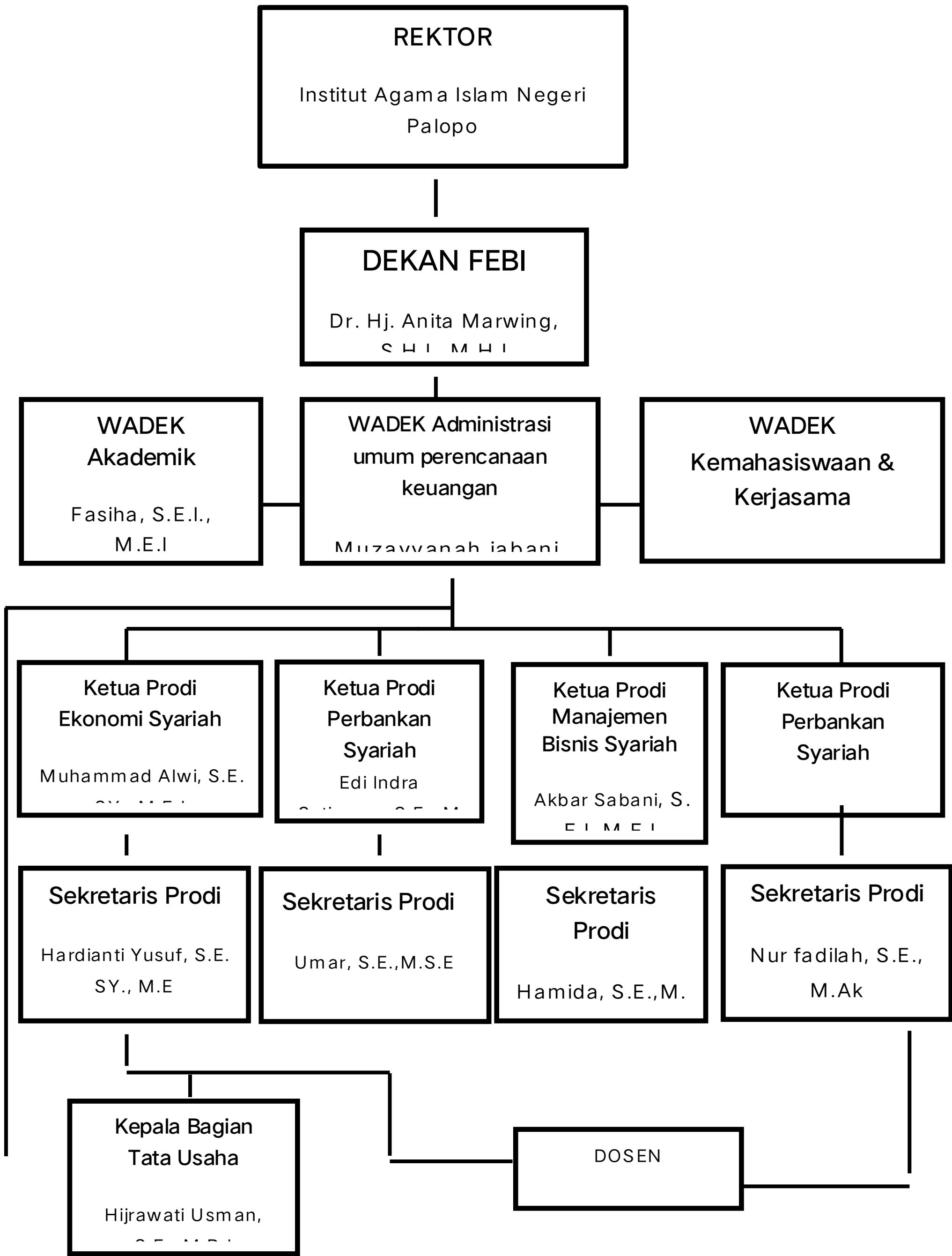
Visi

“ Unggul dalam pelaksanaan transformasi keilmuan ekonomi dan Bisnis Islam sebagai pajung peradaban ”

Misi

1. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama untuk penguatan kelembagaan antar lembaga internal dan eksternal serta masyarakat lokal di sekitar;
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan praktik keilmuan Ekonomi dan Bisnis Islam dengan jiwa enterpreneur dan nilai-nilai kearifan lokal masyarakat sekitar;
3. Menyelenggarakan kegiatan tridarma perguruan tinggi berbasis ekonomi islam dengan merefleksikan integrasi keilmuan yang bermutu.

a. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Gambar 4.2 Struktur organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

a. **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang dipilih berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran terhadap sampel dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan 70 orang mahasiswa sebagai responden berdasarkan jenis kelamin.

a. **Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	14	20 %
2.	Perempuan	56	50 %
Total		70	70%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jumlah responden 70 mahasiswa manajemen bisnis syariah yang terdiri dari perempuan berjumlah 56 dengan persentase 80% dan

laki-laki berjumlah 14 orang dengan persentase 20% dengan ini dapat dilihat bahwa persentase responden yang berjenis kelamin perempuan yang mendominasi.

b. Uji Instrumen

i. Uji Validitas

Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Kelayakan item pernyataan yang digunakan dapat diuji dengan melakukan uji validitas, layaknya suatu item pernyataan dapat dibuktikan dengan cara apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Adapun 0,231 adalah r_{tabel} yang ditentukan dengan taraf signifikan 5%. Hasil uji validitas dengan menggunakan program spss ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel *Soft Skill*

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X.1	0,453	0,231	Valid
X.2	0,495	0,231	Valid
X.3	0,597	0,231	Valid
X.4	0,670	0,231	Valid
X.5	0,676	0,231	Valid
X.6	0,653	0,231	Valid
X.7	0,728	0,231	Valid
X.8	0,533	0,231	Valid

X.9	0,512	0,231	Valid
X.10	0,305	0,231	Valid

Sumber : *Data diolah dengan SPSS (2024)*

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} . Yaitu 0,231. Artinya instrumen penelitian untuk variabel *soft skill* (X) dinilai dari 10 butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.552	0,231	Valid
Y.2	0.497	0,231	Valid
Y.3	0.659	0,231	Valid
Y.4	0.485	0,231	Valid
Y.5	0.450	0,231	Valid
Y.6	0.533	0,231	Valid
Y.7	0.503	0,231	Valid
Y.8	0.575	0,231	Valid
Y.9	0.577	0,231	Valid
Y.10	0.459	0,231	Valid
Y.11	0.570	0,231	Valid

erdasarkan tabel diatas, hasil pengujian setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} . Yaitu 0,231. Artinya instrumen penelitian untuk variabel minat kesiapan kerja (Y) dinilai dari 11 butir pernyataan dinyatakan valid.

ii. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach' s alpha* $> 0,60$.

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, atau teknis *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach' s Alpha	Keterangan
<i>Soft Skill</i> (X)		0,771	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,60	0,758	

Sumber : *Data diolah dengan SPSS (2024)*

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa variabel *soft skill* (X), dan Kesiapan kerja (Y) memiliki nilai diatas 0,60. Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, dengan demikian nilai *Cronbach' s Alpha* pada tabel diatas keseluruhan variabelnya mempunyai nilai alpha lebih besar dari kriteria yang dimaksud 0,60. Maka kesimpulannya adalah instrumen yang di uji tersebut reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

i. Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.21910456
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.055
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.686
Asymp. Sig. (2-tailed)		.735

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas data menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test* terdapat hasil signifikan sebesar 0.735 atau $0.735 > 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data pada penelitian ini berdistribusi normal.

ii. Uji Linearitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	253.098	15	16.873	1.828	.054
Between Groups	77.481	1	77.481	8.396	.005
Linearity					
Deviation from Linearity	175.616	14	12.544	1.359	.206
Within Groups	498.345	54	9.229		
Total	751.443	69			

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas diperoleh nilai deviation from linearity sig. adalah 0,206 > 0,05 maka dapat dsimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *soft skill* (X) dengan variabel kesiapan kerja (Y).

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.274	3.616		7.267	.000
SOFT_SKILL	.319	.114	.321	2.796	.007

a. Dependent Variable: KESIAPAN_KERJA

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi yaitu:

$Y = a + Bx$

$Y=26,274 + 7,267$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

(Nilai koefisien regresi X) sebesar 0,321 menunjukkan bahwa variabel *soft skill* (X) berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Jika variabel *soft skill* (X) meningkat 1% sehingga kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,321 %.

i. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu *soft skill* (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.274	3.616		7.267	.000
SOFT_SKILL	.319	.114	.321	2.796	.007

a. Dependent Variable: KESIAPAN_KERJA

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Uji parsial (uji-t) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = n - k - 1 adalah 70 - 1 - 1 = 68. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh t_{tabel} ($t_{0,025,68}$) sebesar 1,995. Sedangkan, t_{hitung} menggunakan signifikan penelitian < 0,05. Berdasarkan tabel di atas, sehingga dapat diketahui

Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,796$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,796 > 1,995$) dengan signifikansi sebesar 0,007. dimana hasil tersebut lebih kecil dari signifikansi 0,05 atau $0,007 < 0,05$. Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (*R square*) digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9 Hasil Kofisien Determinasi (R^2)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.321 ^a	.103	.290

a. Predictors: (Constant), SOFT_SKILL

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh hasil dari model *summary*, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,321 atau 32,1%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel *soft skill* (X), terhadap kesiapan kerja (Y) sebesar 32,1%. Sedangkan sisanya

(100% - 32,1% = 68%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini.

b. Pembahasan

Secara umum, kesiapan kerja mahasiswa salah satunya dipengaruhi oleh *soft skill*. Oleh karena itu *soft skill* sangat diperlukan pada aspek perencanaan dan proses pencarian pekerjaan. Sehingga mahasiswa program studi manajemen bisnis syariah UIN Palopo harus meningkatkan *soft skill* yang dimiliki karena semakin kita meningkatkan *soft skill* maka semakin tinggi juga tingkat kesiapan kerjanya mereka.

Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah UIN Palopo dengan objek utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah UIN Palopo. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah *Soft Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan uji regresi sederhana menunjukan bahwa (koefisien korelasi X) sebesar 0,321 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel *soft skill*, maka nilai variabel kesiapan kerja sebesar 0,321, maka dapat

dikatakan bahwa besar pengaruh variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja adalah 32,1%. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel *soft skill* diperoleh $t_{hitung} 2,796 > t_{tabel} 1,995$ dan tingkat signifikan variabel *soft skill* $0,007 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel *Soft skill* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).

Hasil penelitian ini selaras dengan Isfarhani (2021) yang diperoleh hasil bahwa *soft skill* memiliki hubungan positif dan signifikan.

Terbukti bahwa *soft skill* memberikan hasil apabila semakin baik individu dalam memiliki *soft skill*, maka dapat menjadikan kepribadiannya semakin siap dalam menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja maupun tantangan hidup lainnya.¹

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhila Izza Angraini, Murisal, dan Ardias, menyatakan bahwa untuk memperkuat *soft skill* mahasiswa, akan memudahkan dalam memilih pekerjaan sesuai dengan skill yang dimiliki. Oleh karena itu peningkatan kesiapan kerja merupakan hal penting agar mahasiswa dapat terserap ke dunia kerja. Mahasiswa yang siap bekerja harus memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya untuk melakukan segala jenis pekerjaan sesuai dengan *soft skill* atau sesuai bidang yang

dipelajarinya atau kemungkinan terburuk harus tetap bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan keterampilan atau *soft skill* yang dikuasai.³¹

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Vyas & Chaucan, 2013) *soft skill* adalah sifat-sifat yang berdampak pada interaksi profesional dan pribadi seseorang serta peluang karir mereka.¹ Hal ini juga dibenarkan oleh hasil survey yang dilakukan *National Association of colleges and employers* (NACE) pada 457 pemimpin perusahaan, dimana terdapat 20 kemampuan yang diperlukan di dunia kerja dan sebesar 19 item merupakan kualitas *soft skill*. Dibuktikan dengan jelas betapa pentingnya *soft skill* bagi prospek lulusan perguruan tinggi, terutama bagi mahasiswa akhir manajemen bisnis syariah 2020 yang yang memasuki dunia kerja.

Hasil penelitian mengenai pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah di UIN Palopo memiliki implikasi yang signifikan dalam konteks Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Dalam perspektif Manajemen Bisnis Syariah, penguasaan *soft skill* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja

³¹ Angraini, Dhila Izza, Murisal Murisal, and Widia Sri Ardias. "Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat." *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam* 12.1 (2021): 84-100.

sama tim menjadi sangat penting. Hal ini karena manajemen bisnis syariah tidak hanya menekankan pada aspek teori ekonomi dan bisnis, namun juga pada nilai-nilai etika dan sosial yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah. Lulusan yang kompeten dalam *soft skill* akan lebih mampu menjalin hubungan baik dengan pemangku kepentingan, serta menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam praktik bisnis mereka, yang mencakup integritas, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* dalam kurikulum Manajemen Bisnis Syariah perlu diperkuat agar mahasiswa dapat bersaing secara efektif di dunia kerja yang semakin kompetitif, sekaligus berkontribusi positif dan etis dalam industri bisnis, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam manajemen bisnis syariah. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi *soft skill* dalam pendidikan untuk mempersiapkan lulusan yang tidak hanya sukses secara profesional, tetapi juga dapat memberikan dampak sosial yang positif.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *soft skill* yang dimiliki maka semakin tinggi juga tingkat kesiapan kerja mahasiswa agar tertarik ke dalam dunia kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020. Berdasarkan uraian data yang telah dianalisis dan dipaparkan sebelumnya, variabel *soft skill* mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang dilakukan dimana didapat nilai t hitung sebesar 2,796 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,995 atau $2,796 > 1,995$ sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Besarnya nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,321. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen yaitu *soft skill* (X) terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja (Y) sebesar 32,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 32,1\% = 68\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi akademis, UIN Palopo sebagai pihak akademis diharapkan mampu meningkatkan *soft skill* para mahasiswa mengingat terdapat pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Palopo.
2. Bagi mahasiswa manajemen bisnis syariah UIN Palopo, dengan adanya pengaruh *soft skill* 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.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, peneliti hanya melakukan penelitian khusus jurusan manajemen bisnis syariah saja, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti semua jurusan yang khususnya mahasiswa yang masih aktif yang masih terdaftar di FEBI UIN Palopo.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Ruky. 2003. Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Agus Fitriyanto, Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan, Jakarta: Dinamika Cipta, 2021.
- Arno, A. K., Halide, N., Purnama, I., & Sabani, A. (2020). Empirical Evidence on the Impact of Monetary Policy on National Economic Growth. *I-Finance: a Research Journal on Islamic Finance*, 6(1), 64-79.
- Ahmad Awaludin Baiti SMK Muhammadiyah Prambanan (2022) ” Pengaruh Pengalaman Praktek, Prestasi Belajar Dasar Kejuruan dan Dukungan Orang Tua terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK ” Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 4, Nomor 2, Juni 2014
- Angraini, Dhila Izza, Murisal Murisal, and Widia Sri Ardias. (2021) "Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat." *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam* 12.1: 84-100.
- Anoraga, P. (2020). Psikologi kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- Ardias, Angraini, D.I., Murisal.(2021).Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 12, No. 1
- Baiti Awaludin Ahmad” Pengaruh Pengalaman Praktek, Prestasi Belajar Dasar Kejuruan dan Dukungan Orang Tua terhadap

Kesiapan Kerja Siswa SMK” Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 4, Nomor 2, Juni 2022

Batjo, N. (2022). Pengunduran Diri Karyawan pada PT. Sarihusada Generasi Mahardika (Studi Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan). *Al-Amwal: Journal of Islamic Economic Law*, 7(1), 1-27.

Cahyadi Lucas Novia.(2020) “ *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

Firdaus Zawawi Zamzam (2021) .” Pengaruh Unit Produksi, Prakerin dan Dukungan Keluarga terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK” , Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 3.

Fuaad, Nashori. (2008). *Psikologi Dalam Islam*. Jakarta: PT Refika Aditama.

Herlisa Setiarini, (2022) “ Pengaruh *Soft Skill* Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang)” . *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 2.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.

Imam, M. A. (2021). Influence Knowledge Investment, Benefit Investment, Motivation Investment and Minimum Investment Capital Against Investment Interest in Market Capital Sharia On

Student in Palopo City. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 3(2).

Isfarhani, M. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa S1 Prodi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Isti Rahayu (2023) Dampak soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, Volume 5.

Kementerian Agama R.I., *Al-Qur' an dan Tafsirnya*, jil IV, hlm.201.

Kuswati, (2022) " Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswi Menjadi Bidan" , *Jurnal kesiapan mahasiswa menjadi bidan*,Vol. 05, No. 04, Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju.

Ma' ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*,Edisi 1, (Yogyakarta: Swaja Pressindo, 2015), 257.

Ma' ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*,Edisi 1, Yogyakarta: Swaja Pressindo, 2015.

Mardiyanti Ressay, Nina Permei Sela,(2022) " Studi Korelasi Modal Psikologi dengan Kesiapan kerja Mahasiswa Semester Akhir di Universitas Wijaya Putra Surabaya" *Jurnal Psikologi*.Volume 20 Nomor 2 Desember 2022

Mayasari dan Setiawati.(2021).” Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi di Masa Pandemi Covid 19” . *Scientific Journals of Economic Education SJEE* Volume 5, Nomor 1.

Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1, Jakarta: CV. Alfabeta, 2020.

Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif* . Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007.

Mulyadi S., Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan, (Jakarta:Persada Grafindo Raja, 2003), h. 41

Nina Permei Sela, Firsty Oktaria Grahani, Ressy Mardiyanti (2022)
 “ Studi Korelasi Modal Psikologi dengan Kesiapan kerja Mahasiswa Semester Akhir di Universitas Wijaya Putra Surabaya”
 Jurnal Psikologi Volume 20 Nomor 2 Desember 2022

Novia Lucas (2023).” Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Univerzitas Surabaya” , (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.6 No.2.

O’ Brien, Patrick S. (2024). *Making College Count: A Real World Look at How to Succeed in & After College. Miami: Making it Count.*

Pramudyo, A. (2022). Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Tahun 2015. JBMA – Vol. II, No. 2, September 2014 ISSN : 2252-5483

Pratiwi, W., Supratman, O., Rahayu, S. (2022). Pengaruh Minat Kerja Dan Kemampuan Akademis Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan. Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan. Vol 2, No 2

Rais Muh," Project-Based Learning: Inovasi Pembelajaran yang Berorientasi *Soft skills*".(2020),5

- Rakhamat, Jalaludin. (2021). Psikologi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Setuju. (2022). Penguatan Karakter Mahasiswa dalam Menghadapi MEA. Seminar dan Call For Paper, Dies Natalis Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa ke 60.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1, Jakarta: CV. Alfabeta, 2018.
- Syafruddin dan Nur Cici Indah (2023) Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI). Volume 8, Nomor 2.
- Syahrini (2023), “ Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi di Universitas Negeri Makassar” . *Pinisi Journal of Art Humanity and Social Studies* Vol.3 No. 4.
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Vyas, P., & Chauhan, G. S. (2023). *the Preeminence of Soft Skills : Need for Sustainable Employability. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(5), 124 – 131.
- Wahyu Widhiarso,” Evaluasi *Soft Skills* Dalam Pembelajaran". *Jurnal ekonomia*.
- Yunia R. G Ratuela, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang, (2022)” *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado*” Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari ril, Hal. 172 – 183
- Yuniende Kasni Ratna, (2022) “*Kontribusi Soft Skill dan Hard Skill dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama*

Islam di Sekolah dan Madrasah” jurnal pendidikan
islam-murabby nomor 1 volume 1 april.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA

(Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo
Angkatan 2020)

Kepada Yth. Responden

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir, saya Amrina M mahasiswi Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2020, sedang membuat penelitian yang berjudul "**Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020"**). Saya mohon kesediaan saudara/(i) untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi kuesioner dibawah ini. Hasil dari jawaban anda akan sangat membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memilih jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Saudara/(i).
2. Terdapat 4 alternatif jawaban yang dinyatakan dalam skala 1 s/d 4 yang memiliki makna:

SS = Sangat Setuju

- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Setelah mengisi kuesioner, mohon untuk menyerahkan kuesioner kepada peneliti.
5. Terima kasih atas partisipasi Anda.

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. NIM :
3. Kelas :
4. Jenis Kelamin : () Perempuan
() Laki-Laki

Daftar Pernyataan

A. Soft Skill

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kemampuan Komunikasi					
1.	Saya mampu berbicara di depan umum dengan baik				
2.	Saya merasa percaya diri saat berbicara di forum atau saat presentasi				

Kecerdasan Emosional					
3.	Saya dapat tetap tenang dalam situasi yang menegangkan				
4.	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan orang lain dalam berbagai situasi				
Keterampilan Berfikir dan Menyelesaikan Masalah					
5.	Saya sering menghasilkan solusi yang kreatif untuk masalah yang dihadapi				
6.	Saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan tugas yang diberikan				
Etika					
7.	Saya mampu bekerja dengan jujur dan berkata apa adanya				
8.	Dalam bekerja saya selalu berperilaku jujur terhadap diri sendiri, teman, dan pimpinan				
Keterampilan Kepemimpinan					
9.	Saya melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan ketika diperlukan				
10.	Saya mempertimbangkan berbagai perspektif sebelum membuat keputusan				

B. Kesiapan

Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif					
1.	Saya menggunakan data dan fakta sebagai dasar dalam pengambilan keputusan				
2.	Saya mengamati dan mencermati terlebih dahulu setiap pekerjaan yang saya kerjakan				
Sikap Kritis					
3.	Saya memiliki rasa keingintahuan yang tinggi				
4.	Saya mempertimbangkan setiap keputusan yang akan diambil jika melibatkan kepentingan orang banyak				
Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab					
5.	Saya berani menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan saya				

6.	Saya bersedia menerima semua risiko dari setiap pekerjaan yang saya kerjakan				
Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan					
7.	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dari latar belakang yang berbeda				
8.	Bekerja dengan tim membuat saya bisa mengeksplor kemampuan yang saya miliki				
Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya					
9.	Saya memiliki visi misi yang jelas dalam bekerja				
10.	Saya selalu mengikuti perkembangan pekerjaan melalui berbagai media cetak maupun elektronik				
11.	Saya telah mempersiapkan diri untuk menghadapi tuntutan-tuntutan dalam dunia kerja				

Lampiran 2: Tabulasi Data Penelitian

TABULASI DATA PENELITIAN

SOFT SKILL (X)

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	30
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	30
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34
3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	30
2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	28
4	4	3	2	1	2	2	1	3	4	26
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	27
3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	32
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	31
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29

3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	28
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	32
3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	24
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26
3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	31
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	35
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35

3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	35
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33

KESIAPAN KERJA (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Total2
3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	39
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	31
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	39
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	37
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	35
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	37
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	39
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	37
3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	35
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	37
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	38
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	31
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	41
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	33
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34

3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	36
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	30
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	38
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	37
2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34
1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	27
1	2	1	3	4	3	3	3	3	2	2	27
3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	29
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	38
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	35
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	38
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	38
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	36
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	35
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	36
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	37
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	36
3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	36
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	36
3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	39
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	39
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	38
4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	38
3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	39
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	37
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	39
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	39

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	39
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	40
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	39

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas

SOFT SKILL (X)

		Correlations										
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	TOTAL
X.1	Pearson	1	.561**	.296*	.278*	.166	.119	.085	.001	.074	.091	.453**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.020	.170	.325	.482	.996	.542	.454	.000
X.2	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson	.561**	1	.309**	.287*	.111	.112	.013	.091	.270*	.143	.495**
	Correlation											
X.3	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.016	.361	.356	.916	.452	.024	.236	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson	.296*	.309**	1	.352**	.321**	.246*	.364**	.168	.330**	.038	.597**
X.4	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.013	.009		.003	.007	.040	.002	.165	.005	.752	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X.5	Pearson	.278*	.287*	.352**	1	.448**	.329**	.418**	.242*	.152	.237*	.670**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.020	.016	.003		.000	.005	.000	.044	.208	.048	.000
X.6	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson	.166	.111	.321**	.448**	1	.585**	.515**	.249*	.325**	-.008	.676**
	Correlation											
X.7	Sig. (2-tailed)	.170	.361	.007	.000		.000	.000	.037	.006	.947	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson	.119	.112	.246*	.329**	.585**	1	.621**	.413**	.137	.000	.653**
X.8	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.325	.356	.040	.005	.000		.000	.000	.259	1.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X.9	Pearson	.085	.013	.364**	.418**	.515**	.621**	1	.508*	.309**	.154	.728**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.482	.916	.002	.000	.000	.000		.000	.009	.204	.000
X.10	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson	.001	.091	.168	.242*	.249*	.413**	.508**	1	.230	-.008	.533**
	Correlation											
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.996	.452	.165	.044	.037	.000	.000		.056	.945	.000

Y.9	Sig. (2-tailed)	.316	.112	.177	.014	.063	.000	.005		.001	.415	.033	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlati on	.190	.250 *	.322 **	.302 *	.410 **	.353 **	.333 **	.394 **	1	.189	.369 **	.677**
Y.10	Sig. (2-tailed)	.115	.037	.007	.011	.000	.003	.005	.001		.118	.002	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlati on	.224	.014	.213	.149	.144	.167	.183	.099	.189	1	.316 **	.459**
Y.11	Sig. (2-tailed)	.062	.907	.077	.220	.234	.168	.130	.415	.118		.008	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlati on	.304 *	.107	.271 *	.219	.289 *	.223	.073	.255 *	.369 **	.316 **	1	.570**
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.011	.378	.023	.069	.015	.064	.547	.033	.002	.008		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlati on	.552 **	.497 **	.659 **	.485 **	.450 **	.533 **	.503 **	.575 **	.677 **	.459 **	.570 **	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas

SOFT SKILL (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

KESIAPAN KERJA (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	11

Lampiran 5: R Tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280

55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798

Lampiran 6: t Tabel

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466

59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435

Lampiran 7: SK Penguji dan Pembimbing



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 1211 TAHUN 2023
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses penyusunan, penulisan dan pengujian skripsi bagi mahasiswa Program Sarjana, maka dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi;
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Pembimbing dan Penguji sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 17 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas PMA Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Palopo;
6. Keputusan Rektor IAIN Palopo Nomor 370.1 Tahun 2016 tentang Pedoman Akademik Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Memperhatikan : Penunjukan Dosen Pembimbing dan Penguji dari Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- Kesatu : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;
- Kedua : Tugas Dosen Pembimbing Skripsi adalah membimbing, mengarahkan, mengoreksi serta memantau penyusunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan Panduan Penyusunan Skripsi dan Pedoman Akademik yang ditetapkan Institut Agama Islam Negeri Palopo serta berusaha menyelesaikan bimbingan tepat waktu;
- Ketiga : Tugas Dosen Penguji adalah mengoreksi, mengarahkan, mengevaluasi, menguji dan memberikan penilaian atas skripsi mahasiswa yang diujikan;
- Keempat : Pelaksanaan seminar proposal hanya dihadiri oleh Pembimbing dan Pembantu Penguji (II) sementara pelaksanaan Ujian Hasil dan Ujian Munaqasyah dihadiri oleh Pembimbing, Penguji Utama (I) dan Pembantu Penguji (II);
- Kelima : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2023;
- Keenam : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan dan pengujian skripsi mahasiswa selesai serta akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;
- Ketujuh : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palopo
Pada tanggal, 19 Desember 2023



Dekan,

Anita Marwing

LAMPIRAN : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : 1211 TAHUN 2023
TANGGAL : 19 DESEMBER 2023
TENTANG : PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

I. Nama Mahasiswa : Amrina M
NIM : 20 0403 0012
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

II. Judul Skripsi : **Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa/i MBS IAIN Palopo Angkatan 2020**

III. Dosen Pembimbing dan Penguji :

Ketua Sidang : Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.

Sekretaris : Dr. Fasiha, M.E.I.

Pembimbing : Jumarni, S.T., M.E.Sy.

Penguji Utama (I) : Ishak, S.E.I., M.E.I.

Pembantu Penguji (II) : Agung Zukarnaen, S.E.I., M.E.I.

Dekan,

Anita Marwing

Lampiran 8: Halaman Persetujuan Tim Penguji

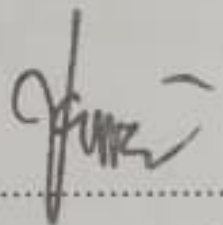
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020)” yang ditulis oleh Amrina M NIM 2004030012, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Kamis tanggal 20 Maret 2025 bertepatan dengan 20 Ramadhan 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

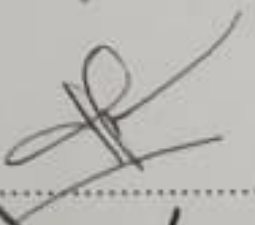
1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.

Ketua Sidang/Penguji

()

2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I.

Sekretaris Sidang/Penguji

()

3. Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I.

Penguji I

()

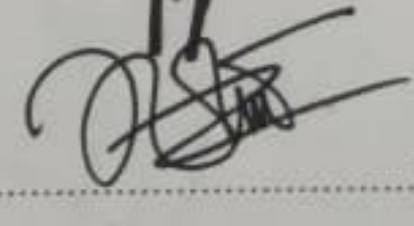
4. Dr. Agung Zulkarnain, S.E., M.E.

Penguji II

()

5. Jumarni, ST., M.E.Sy.

Pembimbing

()

Lampiran 9: Nota Dinas Pembimbing

Jumarni, ST., M.E.Sy.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi a.n. Amrina M

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Amrina M

NIM : 2004030012

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020)

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing



Jumarni, ST., M.E.Sy.

Lampiran 10: Nota Dinas Penguji

Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I.
Dr. Agung Zulkarnain, S.E., M.E.
Jumarni, ST., M.E.Sy.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. : -

Hal : Skripsi a.n. Amrina M

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Amrina M
NIM	: 2004030012
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa/i Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020)

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

1. Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I.
Penguji I

2. Dr. Agung Zulkarnain, S.E., M.E.
Penguji II

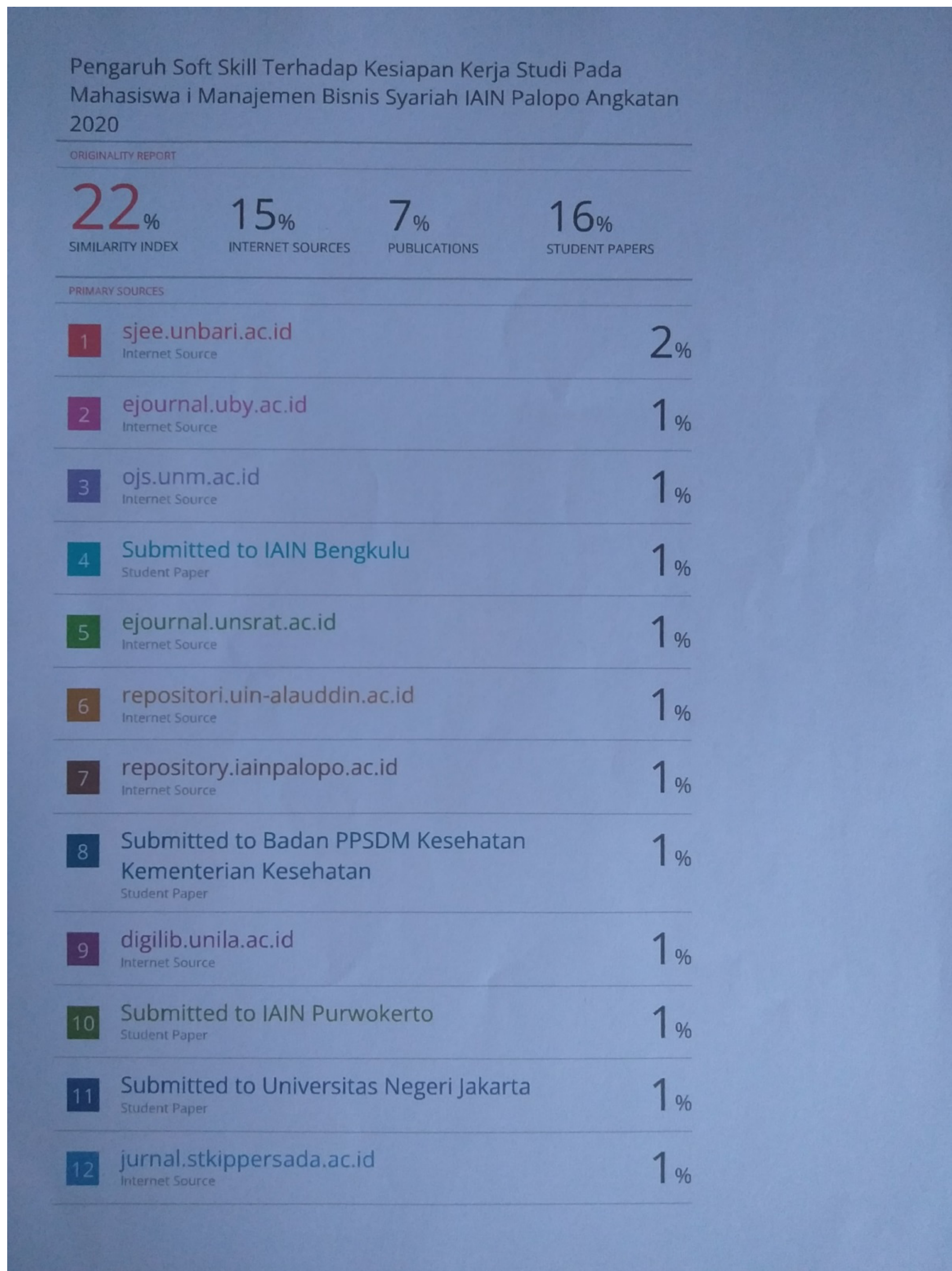
3. Jumarni, ST., M.E.Sy.
Pembimbing

(.....)

(.....)

(.....)

Lampiran 11: Hasil Turnitin



Lampiran 12: Sertifikat PBAK

No. 1256/In.19/PP.PBAK/09/2020

MBS



SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA:

Amrina M

sebagai:

PESERTA

pada kegiatan Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan (PBAK)

**"Membangun Cara Berpikir Moderat yang Berintegrasi Keilmuan Berciri Kearifan Lokal
untuk Menjaga NKRI Berdasarkan Pancasila"**

yang dilaksanakan pada hari Ahad s.d Selasa 13-15 September 2020
di Institut Agama Islam Negeri Palopo


Rektor IAIN Palopo,


Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag.

Ketua Panitia,


Muhammad Ilyas, S.Ag., MA.



Lampiran 13: Sertifikat Mahad

	
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO	
Syahadah	
Nomor : In.19/PP/UPT/MA'HAD AL-JAMI'AH/ 798 /VII/2021	
Diberikan kepada :	
AMRINA M	
NIM : 20 0403 0012	
Sebagai tanda bukti diberikan Syahadah ini berikut hak sesuai dengan peraturan yang berlaku <i>Dikeluarkan di Palopo pada tanggal Dua Juli Dua Ribu Dua Puluh Satu</i>	
Rektor IAIN Palopo  Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. NIP. 19691104 199403 1 004	Kepala Unit Ma'had Al-Jami'ah IAIN Palopo  Dr. Mardiyah Takwim, M.HI NIP. 19680503 199803 1 005

RIWAYAT HIDUP



Amrina M, lahir di Buntu Awo pada tanggal 16 Juli 2002. Penulis merupakan anak kedelapan dari sembilan bersaudara dari pasangan seorang Ayah bernama Mansur K (Almarhum) dan ibu bernama

Sumar. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Buntu Awo, Kec. Walenrang Utara, Kab. Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 493 Bosso. Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 1 Bosso hingga tahun 2017. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan di SMAN 9 Luwu. Di tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan S1 di program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.