PENGARUH *SOFT SKILLS* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI BANK SYARIAH

(Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)

SKRIPSI

Oleh:

NINDA AWIL DAINI EFENDI

NIM: 0503161057

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2021 M/1442 H

PENGARUH *SOFT SKILLS* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI BANK SYARIAH

(Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh:

NINDA AWIL DAINI EFENDI
NIM: 0503161057

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021 M/1442 H

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Ninda Awil Daini Efendi
NIM	: 0503161057
Tempat/Tanggal Lahir	: Bandar Tinggi, 12 Desember 1998
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Huta VI Bandar Tinggi, Kec. Bandar Masilam, Kab. Simalungun

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH *SOFT SKILLS* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI BANK SYARIAH (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)"** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 17 Juni 2021

Yang membuat pernyataan

Ninda Awil Daini Efendi

NIM: 0503161057

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

PENGARUH *SOFT SKILLS* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI BANK SYARIAH
(Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)

Oleh:

Ninda Awil Daini Efendi
NIM: 0503161057

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Perbankan Syariah

Medan, 18 Juni 2021

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Zuhrinal M. Nawawi, MA	**Sri Ramadhani, MM**
NIDN. 2112018501	**NIDN. 2015107502**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Dr. Tuti Anggraini, MA
NIDN. 2031057701

PENGESAHAN

Skripsi berjudul "**PENGARUH *SOFT SKILLS* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI BANK SYARIAH (STUDI KASUS MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH UIN SUMATERA UTARA)** a.n Ninda Awil Daini Efendi, NIM. 0503161057 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 12 Agustus 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 28 September 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah

Ketua	Sekretaris
Dr. Tuti Anggraini, MA	**M. Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I**
NIDN. 2031057701	**NIDN. 2026048901**

Anggota Penguji

Dr. Zuhrinal M. Nawawi, MA	**Sri Ramadhani, MM**
NIDN. 2112018501	**NIDN. 2015107502**
Ahmad Amin Dalimunthe, Ph.D	**M. Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I**
NIDN. 2012078402	**NIDN. 2026048901**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIDN. 2023047602

ABSTRAK

Skripsi berjudul "**PENGARUH *SOFT SKILLS* DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI BANK SYARIAH (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)"** atas nama Ninda Awil Daini Efendi. Di bawah bimbingan Bapak Dr. Zuhrinal M. Nawawi, MA sebagai Pembimbing I dan Ibu Sri Ramadhani, MM sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skills* dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di Bank Syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan pengukuran *skala likert.* Data diproses melalui program spss versi 25 dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *soft skills* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 6,047 > 1,66600 dan nilai signifikansi 0,000 < α = 0,05 dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 3,243 > 1,66600 dan nilai signifikan 0,002 < α = 0,05 serta terdapat pengaruh signifikan *soft skills* dan motivasi secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 81,203 > 3,12 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,690 yang artinya *soft skills* dan motivasi secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa sebesar 69%. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skills* merupakan keahlian yang perlu dimiliki mahasiswa untuk bersaing di dunia kerja dan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, akan mendorong mahasiswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kesiapan kerja yang dimiliki semakin memadai.

Kata Kunci: *Soft Skills,* Motivasi dan Kesiapan Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil`alamin, segala puji bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan segala nikmat, rahmat, dan karunia-Nya yang tak terhingga kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. yang mana syafaatnya kita harapkan di akhirat kelak.

Di dalam penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Soft Skills* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)"** merupakan tugas akhir yang harus diselesaikan guna melengkapi syarat-syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tentu menemukan kesulitan, namun berkat taufik dan hidayah Allah swt. dan partisipasi dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikannya, meskipun masih terdapat banyak sekali kekurangan. Penulis ucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulisan skripsi ini, baik dalam bentuk moril maupun materil serta pikiran yang sangat berharga sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terutama penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua penulis, ayahanda **Asnawi Efendi, SE** dan ibunda **Siti Nurdiana Purba** yang selalu memberikan seluruh cinta, kasih sayang, usaha, dukungan, serta doa-doa yang tidak pernah putus kepada penulis untuk dapat menyelesaikan studi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada.

1. Bapak **Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

3. Ibu **Dr. Tuti Anggraini, MA** selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Sugianto, MA** selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak **Dr. Zuhrinal M. Nawawi, MA** selaku Pembimbing Skripsi I dan Ibu **Sri Ramadhani, MM** selaku Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Kedua adik penulis, **Adini Hidayati Efendi** dan **Rahmat Fadillah Efendi** yang telah memberikan doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada seluruh keluarga besar saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan kasih sayang, doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada para Didits, **Putri Rahayu, Reni Sulistia Daulay, Nurul Vania, Eka Pratiwi** dan **Syahriani As Rambe** yang selalu menemani masa-masa perkuliahan saya, yang selalu sabar dan tabah menghadapi kerempongan saya, memberikan semangat dan doa untuk saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan terkhusus kepada **Dea Rizky Amelia, S.E** yang telah banyak membantu dan berbagi pengalaman tentang dunia perskripsian ini.
10. Kepada sahabat saya tersayang, **Febriana Nasution** yang telah ikhlas berteman dengan saya sejak di asrama Hubbul Wathan, yang selalu sabar jika saya jahilin dan repotin dan selalu mengingatkan dalam hal kebaikan.
11. Kepada *housemate* terbaik sepanjang abad, **Marwah Yunika** si psikolog andalan saya, teman berbagi cerita, keluh kesah dan angan yang terkadang terkesan ketinggian. Jangan lupa janji kita saat di *rooftop* asrama BIO ya.

12. Kepada teman sepembimbingan, **Windi Syahpitri** dan **Putri Kesuma Wardani** yang telah banyak memberikan masukan, semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas **Perbankan Syariah-A 2016** yang telah berjuang bersama dan saling memberikan semangat dan bantuan satu sama lain.
14. Seluruh sahabat, teman, serta pihak-pihak yang lain yang tidak dapat dituliskan satu persatu, yang selalu mendukung, memberikan doa, serta membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT. jualah penulis berserah diri, yang telah memberikan kesehatan, kekuatan serta kemudahan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dan semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dan sahabat yang telah membantu dan mendukung penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna demi kesempurnaan penelitian ini dan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

Medan, Juni 2021
Penulis,

Ninda Awil Daini Efendi
NIM: 0503161057

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ..... **i**
PERSETUJUAN ..... **ii**
PENGESAHAN ..... **iii**
ABSTRAK ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Batasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 8
E. Tujuan Penelitian 8
F. Manfaat Penelitian 9
BAB II KAJIAN TEORITIS
A. Landasan Teori 10
1. Teori Kesiapan Kerja 10
a. Pengertian Kesiapan Kerja 10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja 11
c. Indikator Kesiapan Kerja 13
2. Teori *Soft Skill* 14
a. Pengertian *Soft Skill* 14
b. *Soft Skill* dalam Perbankan Syariah 16
c. Indikator *Soft Skill* 17
3. Teori Motivasi 18
a. Pengertian Motivasi 18
b. Tujuan Motivasi 19

c. Jenis-Jenis Motivasi 19
d. Indikator Motivasi 20
B. Penelitian Terdahulu 21
C. Kerangka Teoritis 26
D. Hipotesis Penelitian 27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN
A. Pendekatan Penelitian 29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 29
C. Populasi dan Sampel 30
D. Sumber Data 32
E. Teknik Pengumpulan Data 32
F. Definisi Operasional 33
G. Teknik Analisis Data 34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara 41
1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara 41
2. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara 44
3. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara 46
4. Deskripsi Prodi Perbankan Syariah FEBI UIN Sumatera Utara 48
B. Deskripsi Data Penelitian 49
1. Deskripsi Responden 49
2. Deskripsi Variabel Penelitian 51
C. Uji Persyaratan Analisis 55
1. Analisis Deskriptif 55
2. Uji Kualitas Data 56
D. Uji Asumsi Klasik 58
1. Uji Normalitas 58

2. Uji Multikolinearitas 60
3. Uji Heterokedastisitas.....61
E. Analisis Regresi Linear Berganda 62
F. Uji Hipotesis.....64
1. Uji Parsial (Uji t) 64
2. Uji Simultan (Uji F).....65
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 66
G. Interpretasi Hasil Penelitian.....67
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan.....70
B. Saran 70
DAFTAR PUSTAKA 72
LAMPIRAN..... xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP xli

DAFTAR TABEL

Tabel Hal

2.1 Penelitian Terdahulu 21
3.1 Sebaran Populasi 30
3.2 Sebaran Sampel 31
3.3 Definisi Operasional 33
3.4 Koefisien Determinasi 40
4.1 Jenis Kelamin Responden 49
4.2 Kelas Responden 50
4.3 Skor Kuesioner untuk Variabel *Soft Skills* (X_1) 51
4.4 Skor Kuesioner untuk Variabel Motivasi (X_2) 53
4.5 Skor Kuesioner untuk Variabel Kesiapan Kerja (Y) 54
4.6 Hasil Uji Analisis Deskriptif 56
4.7 Hasil Uji Validitas 57
4.8 Hasil Uji Reliabilitas 58
4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov 59
4.10 Hasil Uji Multikolineritas 61
4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 63
4.12 Hasil Uji t 64
4.13 Hasil Uji F 66
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi 66

DAFTAR GAMBAR

Gambar Hal

2.1 Kerangka Teoritis.....27
4.1 Struktur Organisasi FEBI UIN Sumatera Utara 47
4.2 Hasil Uji Histogram.....59
4.3 Hasil Uji P-Plot.....60
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas 62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Hal

1. Kuesioner Penelitian xiv
2. Tabulasi Data Kuesioner xviii
3. Hasil Olah Data SPSS v25 xxiv
4. Tabel Distribusi t xxxviii
5. Tabel Distribusi F xxxix
6. Tabel Distribusi R^2 xl

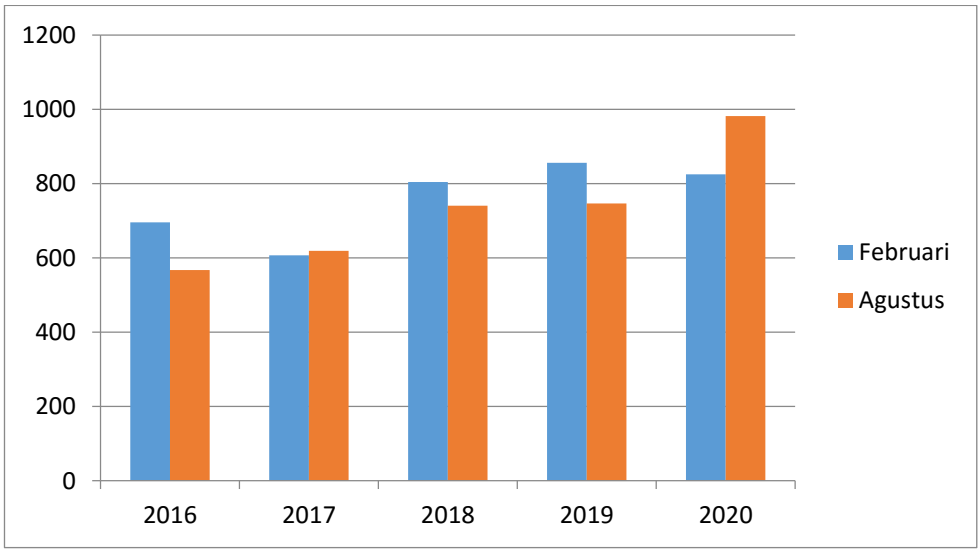
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bergerak sebagai sarana untuk melestarikan, mengembangkan, menyebarluaskan, dan menggali ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.[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. Seorang mahasiswa juga harus mempersiapkan diri dari sekarang untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja sangat penting untuk bekal bagi mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi di Indonesia dari tahun 2016-2020 adalah



Sumber: bps.go.id yang telah diolah[2]

[1]Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), h. 41

[2]https://www.bps.go.id/indicator/6/674/2/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html, diakses pada 25 Januari pukul 15.04 WIB

Pada bulan Februari 2016 pengangguran terbuka universitas mencapai 695.304 jiwa dan bulan Agustus 2016 sebesar 567.235 jiwa. Pada Februari 2017 kembali mengalami peningkatan yaitu mencapai 606.939 jiwa dan bulan Agustus 2017 meningkat menjadi 618.758 jiwa. Kemudian pada Februari 2018 meningkat menjadi 803.624 jiwa, lalu pada Agustus 2018 mengalami penurunan menjadi 740.370 jiwa. Kemudian pada Februari 2019 kembali mengalami peningkatan yaitu menjadi 855.854 jiwa, lalu pada Agustus 2019 mengalami penurunan menjadi 746.354 jiwa. Pada Februari 2020 meningkat yaitu menjadi 824.912 jiwa, lalu pada Agustus 2020 kembali meningkat yaitu menjadi 981.203 jiwa.

Dilihat dari data diatas, pengangguran terbuka universitas hampir setiap tahunnya mengalami kenaikan. Adapun penyebab dari banyaknya lulusan sarjana di Indonesia yang menganggur selain dari lemahnya ilmu kompetensi yang dimiliki juga salah satunya adalah kurangnya kesiapan *skill* mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Kesiapan kerja perlu dimiliki oleh mahasiswa, karena diharapkan sebelum lulus dari perkuliahan mahasiswa telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya yaitu mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sebagai alat dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat.[3]

Mahasiswa dikatakan memiliki kesiapan kerja jika mempunyai sikap kritis, kemampuan berkomunikasi yang baik, tanggungjawab, memiliki ambisi maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya, dan sebagainya. Perusahaan menganggap dengan memiliki karyawan yang siap kerja merupakan suatu hal yang berharga karena tenaga kerja yang siap kerja akan memiliki kompetensi dan pengetahuan yang lebih untuk menghadapi era globalisasi.

---

[3]Rizki Diah Baiti, dkk, *Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir*, Jurnal Psikologi Integratif, Vol. 5, No. 2, 2017, h. 129.

Menurut Muri Yusuf A, kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *soft skill* dan motivasi kerja. *Soft skill* merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Contoh keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan berkomunikasi (*public speaking*), berpikir kritis, kepemimpinan, kerjasama, professional, kreativitas, dan sebagainya.[4] Menurut Yulianti dan Khafid semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penelitian NACE (*National Association of Colleges and Employers*) pada 2002 menemukan bahwa umumnya pengguna tenaga kerja dalam hal ini perusahaan membutuhkan keahlian kerja *soft skills* sebesar 80% dan 20% sisanya merupakan *hard skills*.[5] Bahkan para praktisi SDM dewasa ini mulai meninggalkan pendekatan ala *hard skills*, mereka berprinsip bahwa percuma jika memiliki *hard skills* yang baik tetapi aspek *soft skills* seperti *team work*, komunikasi serta *interpersonal relationshipnya* buruk. Hal tersebut menunjukan *hard skills* merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja lebih ditentukan oleh *soft skills*nya.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yang lain adalah motivasi kerja. Menurut Hamzah B. Uno, motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan.[6] Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja.

---

[4]Muri Yusuf A, *Kiat Sukses Dalam Karier*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), h. 86.

[5]Cesar Yulianto, *Korelasi Antara Kemampuan Soft Skills dan Prestasi Belajar Dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Taruna Bangsa Bekasi*, Skripsi: UNJ, 2018, h. 4.

[6]Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (PT. Bumi Aksara, 2017), h. 9

Program studi Perbankan Syariah merupakan salah satu program studi yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Prodi Perbankan Syariah memiliki tujuan yaitu

a. Menghasilkan lulusan yang amanah, profesional, kreatif dan inovatif dalam bidang perbankan syariah.
b. Menghasilkan lulusan yang mampu meneliti dan menjawab persoalan di bidang perbankan syariah di tengah masyarakat.
c. Menghasilkan lulusan yang senantiasa mengabdikan dirinya untuk masyarakat.
d. Menghasilkan lulusan yang bermoral, berbudi pekerti dan mempunyai integritas yang tinggi terhadap pengembangan ekonomi dan perbankan syariah.[7]

Dalam mempersiapkan mahasiswanya agar dapat bersaing dalam dunia kerja dan memenuhi kebutuhan pasar global, prodi Perbankan Syariah membekali para mahasiswa dengan keterampilan baik dari segi *hard skill* (kemampuan akademis) maupun *soft skill* (kemampuan mengelola diri dan berhubungan dengan orang lain). Di dalam kampus, para mahasiswa dibekali dengan mata kuliah sesuai dengan jurusan baik secara teori maupun praktik. Mahasiswa diberikan kesempatan untuk melatih kemampuan *soft skill*, seperti adanya tugas individu dan tugas kelompok untuk membangun sikap kerjasama, jujur, disiplin dan tanggungjawab, presentasi hasil diskusi kelompok untuk melatih kemampuan berkomunikasi, dan sebagainya. Bahkan, sistem kegiatan belajar mengajar lebih mengedepankan aspek keaktifan mahasiswa dalam berdiskusi dan kedisiplinan mahasiswa dalam menghadiri perkuliahan.

Selain itu, prodi Perbankan Syariah juga memberikan fasilitas seperti laboratorium bank mini yang dapat digunakan sebagai sarana pengaplikasian ilmu pengetahuan yang didapat dalam kegiatan perkuliahan. Dalam praktikum perbankan yang berlangsung di laboratorium bank mini, mahasiswa akan belajar mengenai hal praktis dalam keseharian pelayanan perbankan, mulai dari *teller*,

---

[7]Buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINSU T.A 2016/2017, h. 36.

customer service, supervisor, dan *back office.* Dengan adanya kegiatan praktikum perbankan di laboratorium bank mini, diharapkan dapat memberikan gambaran bagi mahasiswa mengenai deskripsi tugas dan tanggungjawab dalam bekerja di bank syariah yang mana secara tidak langsung juga mengasah kemampuan *soft skill* mahasiswa.

Adapun di luar kampus, para mahasiswa mendapatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja melalui kegiatan magang dan *study ekskursi* ke bank syariah maupun ke Bank Indonesia. Dengan adanya pengalaman lapangan seperti kegiatan magang dan *study ekskursi*, diharapkan mahasiswa merasakan pengalaman bekerja sehingga menumbuhkan motivasi mahasiswa dalam mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang dibutuhkan di dunia kerja. Namun demikian, meskipun prodi Perbankan Syariah telah memberikan fasilitas dan kurikulum yang dapat menunjang kesiapan kerja mahasiswa, tidak semua mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah peneliti lakukan pada hari Senin, 11 Januari 2021 kepada 37 orang mahasiswa perbankan syariah semester VII dari berbagai kelas, 14 mahasiswa (37,84%) menyatakan belum memiliki kemampuan komunikasi (*public speaking*) yang baik. Dari 48 mahasiswa tersebut, 13 mahasiswa (35,13%) diantaranya menyatakan belum memiliki kemampuan analisa yang baik. Terdapat 9 mahasiswa (24,32%) menyatakan belum mampu disiplin atau memanajemen waktu dengan baik dan 9 mahasiswa (24,32%) menyatakan kemampuan beradaptasi yang masih rendah. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* mahasiswa perbankan syariah masih belum optimal. Padahal, kesiapan dari segi *soft skills* merupakan modal utama agar mahasiswa nantinya setelah lulus bisa bersaing dan bertahan lama di dunia kerja. Terutama dalam bekerja di bank syariah, aspek-aspek diatas merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap tenaga kerjanya.

Sementara itu, dari 37 mahasiswa perbankan syariah semester VII dari berbagai kelas, 23 orang mahasiwa (62,16%) menyatakan siap untuk bekerja di bank syariah. Adapun alasan mereka menyatakan siap untuk bekerja di bank syariah adalah karena ingin memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang

sudah ditekuni selama 4 tahun yang otomatis sudah memiliki kesiapan dari segi ilmu, pengalaman, dan gambaran untuk bekerja di bank syariah. Kemudian, karena mempunyai keinginan memajukan ekonomi rabbani, yaitu ekonomi tanpa kedzaliman berupa riba dan juga merupakan cita-cita mereka untuk bisa bekerja di bank syariah.

Namun, tidak semua mahasiswa siap untuk bekerja di bank syariah. Terdapat 14 orang mahasiswa (37,84%) menyatakan tidak siap untuk bekerja di bank syariah. Dimana 5 orang mahasiswa diantaranya menyatakan tidak termotivasi bekerja di bank syariah walau sudah menempuh perkuliahan selama kurang lebih 4 tahun. Hal ini dikarenakan mereka merasa jika bekerja di bank syariah bukan passionnya sehingga mereka ingin bekerja di instansi lain atau berwirausaha, sementara 9 orang mahasiswa diantaranya menyatakan tidak yakin mampu bersaing dengan tenaga kerja lainnya untuk bekerja di bank syariah dikarenakan belum memiliki kemampuan komunikasi (*public speaking*) yang mumpuni mengingat dalam dunia perbankan akan menghadapi banyak orang. Kemudian kurang teliti dalam melakukan suatu pekerjaan, sementara dalam dunia perbankan, ketelitian merupakan hal penting yang harus dimiliki dalam diri setiap individunya karena pegawai bank sangat dekat kaitannya dengan uang dan ada juga yang menyatakan kurang memiliki kemampuan analisa yang baik.

Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Maharani Harahap yaitu dari 53 alumni FEBI UIN Sumatera Utara yang telah bekerja, terdapat 28 alumni yang memiliki pekerjaan yang tidak relevan dengan pendidikannya.[8] Melihat fenomena ini, jika mahasiswa perbankan syariah sendiri belum memiliki kesiapan untuk bekerja di bank syariah, maka dikhawatirkan SDM yang bekerja di bank syariah nantinya akan didominasi oleh orang-orang yang kemampuan dan keterampilannya bersifat “dadakan”, dalam artinya orang-orang tersebut memperoleh ilmu kesyariahannya hanya dalam waktu singkat dan terbatas. Sementara mahasiswa yang berasal dari jurusan perbankan syariah sendiri sudah dibekali semaksimal mungkin terkait keilmuan perbankan syariah.

---

[8]Maharani Harahap, *Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja (Studi Kasus Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan,* Skripsi: UINSU, 2020, h. ii.

Setiap orang mempunyai pilihan masing-masing untuk bekerja atau berkarir di tempat yang sesuai dengan keinginan dan juga sesuai kemampuannya. Dalam memilih karir yang akan dijalani, mahasiswa memiliki berbagai pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalaninya. Dalam menentukan karir masa depan, seseorang tentunya telah mempertimbangkan berbagai hal yang membuatnya dapat tertarik maupun tidak pada suatu karir yang akan dijalaninya. Namun, disini tujuan berdirinya prodi perbankan syariah adalah untuk menghasilkan SDM yang ahli dan kompeten dibidang perbankan syariah atau di lembaga keuangan syariah. Sangat disayangkan jika mahasiswa tidak siap dan tidak termotivasi untuk bekerja di bank syariah padahal mahasiswa perbankan syariah sudah dipersiapkan dan dibekali ilmu yang mendalami tentang perbankan syariah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **"Pengaruh *Soft Skills* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka universitas dari tahun 2016-2020 cenderung mengalami kenaikan.
2. Banyak lulusan sarjana yang menganggur karena kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki yaitu berupa *skill* yang belum memadai.
3. Berdasarkan hasil riset dari 53 alumni FEBI UIN Sumatera Utara yang telah bekerja, terdapat 28 alumni yang memiliki pekerjaan yang tidak relevan dengan pendidikannya.
4. Belum optimalnya kemampuan (*soft skills*) yang dimiliki oleh mahasiswa perbankan syariah yang menyebabkan kurang siapnya mahasiswa perbankan syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di bank syariah.

5. Tidak semua mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara termotivasi untuk bekerja di bank syariah walau sudah menempuh perkuliahan selama hampir 4 tahun.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang mengakibatkan tidak tepatnya sasaran, maka peneliti membatasi penelitian pada pengaruh *soft skills* dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa untuk bekerja di bank syariah. Disini peneliti hanya fokus pada jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Sumatera Utara angkatan 2017 dikarenakan mahasiswa pada angkatan tersebut akan memasuki semester akhir pada masa kuliah dan telah memiliki pemahaman matang baik dari segi pembelajaran dan pengalaman belajar yang telah ditempuh dalam hal persiapan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di bank syariah?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di bank syariah?
3. Apakah *soft skill* dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di bank syariah?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di bank syariah.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di bank syariah.

3. Untuk menganalisis pengaruh *soft skill* dan motivasi secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di bank syariah.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1) Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan kreativitas penulis, dan sebagai sarana penerapan ilmu yang sudah diperoleh penulis ketika di bangku kuliah.

2) Bagi UIN Sumatera Utara

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi peningkatan mutu kampus dalam menyiapkan mahasiswa yang siap kerja.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti yang akan meneliti tentang kesiapan kerja mahasiswa.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Teori Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja .“Siap” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu “sudah bersedia”.[1] Menurut Slameto, kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi dan kondisi yang dihadapi.[2] “Kerja” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu kegiatan melakukan sesuatu (diperbuat).[3] Menurut Miller dalam Kuswana, kerja diartikan sebagai himpunan dari aktifitas yang terjadi pada waktu relatif rutin, dan memiliki tujuan serta hasil tertentu.[4]

Menurut Agus Fitriyanto, kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.[5]

Dengan kata lain, seseorang dikatakan memiliki kesiapan kerja ketika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya. Sehingga dengan bekal kemampuan yang dimiliki, seseorang

---

[1]Dikutip dari https://kbbi.web.id/siap, diakses pada hari Rabu, 6 Januari 2021 pukul 19.39 WIB

[2]Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 113.

[3]Dikutip dari https://kbbi.web.id/kerja, diakses pada hari Rabu, 6 Januari 2021 pukul 19.45 WIB

[4]W. Sunaryo Kuswana, *Filsafat Pendidikan Teknologi, Vokasi dan Kejuruan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 5.

[5]Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*, (Jakarta: Dinamika Cipta, 2010), h. 11.

tersebut dapat bekerja sesuai dengan *job description* atau standar kerja yang telah ditetapkan. Kemampuan yang dimiliki seseorang dapat menunjang keberhasilannya di dunia kerja. Sedangkan sebaliknya apabila seseorang bekerja ditempat yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka seseorang tersebut tidak mempunyai kesiapan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut, sehingga ia perlu menyiapkan dirinya terlebih dahulu untuk dapat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi yang dimiliki individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja. Individu yang bekerja sesuai dengan kemampuannya dapat dikatakan telah memiliki kesiapan kerja. Kesiapan kerja sangat perlu diperhatikan dalam suatu proses pencapaian karir karena dengan memiliki kesiapan kerja berarti dalam dirinya memiliki kemampuan yang dapat menunjang dirinya berhasil di dunia kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Muri Yusuf A. faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

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

a) Bakat

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

b) Motivasi Kerja

Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik

dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

c) *Soft Skill*

Soft skill merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Keterampilan yang dimaksud seperti kemampuan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggungjawab. Keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

d) Kemampuan Intelegensi

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.

e) Minat

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

f) Sikap

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

g) Pengetahuan Tentang Dunia Kerja

Pengetahuan mengenai dunia kerja menjadi gambaran dalam mempersiapkan diri menghadapi persaingan kerja.

h) Prestasi

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

i) Pengalaman Kerja

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

j) Kemampuan dan Keterbatasan Fisik dan Penampilan Lahiriah

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

2) Faktor eksternal yang meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain.[6]

c. Indikator Kesiapan Kerja

Indikator kesiapan kerja menurut Agus Fitriyanto sebagai berikut:

1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

[6]Ibid, h. 86.

2) Memiliki sikap kritis

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

3) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggungjawab secara individual

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

4) Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

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

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

Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.[7]

2. Teori *Soft Skill*

a. Pengertian *Soft Skill*

Menurut Elfrindi, *soft skill* adalah keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimaksud adalah etika,

[7]Ibid, h. 19.

profesional, kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, komunikatif, dan berpikir kritis.[8]

Menurut Yulianti dan Khafid dalam penelitian Novia Lucas Cahyadi Lie semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik.

Menurut Heni, *soft skill* dalam Islam yang diajarkan oleh Allah SWT melalui Al-Qur'an dan nabi saw melalui Hadis dapat menciptakan sesuatu yang diluar dugaan dan diluar jangkauan manusia. Rasulullah SAW merupakan sosok yang dapat kita jadikan acuan dalam bertingkah laku terhadap diri beliau dalam berumah tangga, pada anak-anak, untuk umat Islam dan sekalipun musuh waktu perang. Rasulullah penuh kelembutan dan ketawadhuan saat berkomunikasi dengan orang yang bertanya, menyuruh lawan bicara mendekat, memandang lawan bicara, memanggil lawan bicara dengan namanya. Rasulullah dalam bersikap rendah hati, lemah lembut, jujur dan sebagainya.[9]

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

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِى رَسُولِ اللَّهِ أُسوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْأَخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

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

Ayat ini menyatakan bahwa kehidupan Rasulullah harus dijadikan teladan dan contoh untuk ditiru dan dipedomani. Sifat dan perilakunya

---

[8]Elfindri, *Soft Skill Untuk Pendidik*, (Jakarta: Baduesse Media, 2011), h. 67.

[9]Heni Nur Alifah, *Pengembangan Soft Skill dalam Membentuk Ahlak santri di Pondok Pesantren Walisongo Putri Ngabar Ponorogo*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), h. 27-30.

penuh kelembutan dan ketawadhuan saat berkomunikasi dengan orang yang bertanya, menyuruh lawan bicara mendekat, memandang lawan bicara, memanggil lawan bicara dengan namanya. Rasulullah dalam bersikap rendah hati, lemah lembut, jujur dan sebagainya. Dalam hal ini sama halnya dengan memiliki *soft skill* maka kita mampu bersikap seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah tersebut.[10]

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

b. *Soft Skill* dalam Perbankan Syariah

Menurut Faizal Alam Islami, *soft skill* yang harus dimiliki dalam bekerja di Bank Syariah adalah[11]

1) *Intrapersonal Skill* yaitu keterampilan seseorang untuk mengatur dirinya untuk pengembangan kerja secara optimal. Yang termasuk golongan *intrapersonal skill* adalah
   a) Manajemen waktu
   b) Manajemen stress
   c) Berpikir kreatif
   d) Manajemen perubahan
   e) Kemampuan analisa yang baik

2) *Interpersonal Skill* yaitu keterampilan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain untuk pengembangan kerja secara optimal. Yang termasuk *interpersonal skill* adalah

---

[10]Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir ad-Dimasyqi, *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Juz 22,* (Bandung: Kampungsunnah, 2013), h. 10.

[11]Faizal Alam Islami, *Kepuasan Pihak Lembaga Keuangan Terhadap Soft Skill Mahasiswa Magang Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah,* Skripsi: IAIN Antasari, 2018, h. 13

a) Kemampuan memotivasi
b) Kemampuan memimpin
c) Kemampuan negosiasi
d) Kemampuan komunikasi
e) Kemampuan membuat relasi
f) Kemampuan bicara di depan umum

c. Indikator *Soft Skill*

Indikator *soft skill* menurut Sharma sebagai berikut:[12]

1) Kemampuan Komunikasi

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

2) Kerjasama

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

3) Tanggungjawab

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

4) Kejujuran

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

---

[12] Akhmad Jafar,*Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*, dalam Jurnal Ekonomi:Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 6, No.2, Juli 2017, h. 5-7.

5) Adaptasi

Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan orang atau lingkungan yang baru.

3. Teori Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Maslow, motivasi adalah perilaku seseorang untuk berbuat atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam–macam kebutuhan. Kebutuhan yang diiinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.[13] Kebutuhan-kebutuhan dasar (*basic needs*) yang dimaksud Maslow adalah

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) adalah sekumpulan kebutuhan dasar yang mendesak pemenuhannya karena berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan akan makanan, minuman, air, oksigen, istirahat, tempat berteduh, keseimbangan temperatur, seks dan kebutuhan akan stimulasi sensoris.
2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety need*) adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari lingkungannya.
3) Kebutuhan sosial (*social need*) adalah kebutuhan akan pertemanan, afiasi, interaksi dan cinta.
4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem need*) adalah kebutuhan ini meliputi dua hal yaitu harga diri dan penghargaan dari orang lain.

[13]Sunarji Harahap, *Pengamtar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah,* (Medan: Febi UIN-SU Press, 2016), h. 223.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) adalah perkembangan dari individu yang paling tinggi, mengembangkan semua potensi yang ia miliki dan menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Menurut Hamzah B. Uno motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja.[14]

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

b. Tujuan Motivasi

Berikut ini adalah tujuan dari motivasi, yaitu

1) Untuk meningkatkan kepuasan dalam diri individu
2) Untuk mempertahankan setiap keputusan yang telah dimiliki masing – masing setiap individu
3) Menciptakan kedekatan antar sesama individu[15]

c. Jenis-Jenis Motivasi

Pada umumnya motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu

---

[14]Ibid, h. 9.

[15]Sudirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), h. 85.

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang atau motivasi yang erat hubungannya dengan tujuan tindakan, ingin memahami suatu konsep ingin memperoleh pengetahuan dan sebagainya.[16] Faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik adalah adanya kebutuhan, adanya pengetahuan tentang kemajuan dirinya sendiri dan adanya cita-cita atau aspirasi.[17]

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah hal atau keadaan yang datang dari luar individu yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan.[18] Bentuk motivasi ekstrinsik ini merupakan suatu dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas manusia. Misalnya seseorang melakukan sesuatu karena ingin mendapatkan hadiah, pujian, dan imbalan.

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi bekerja menurut Uno, yaitu:

1) Keinginan dan Minat Memasuki Dunia Kerja

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

2) Harapan dan Cita-Cita

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

---

[16] H. M. Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya, 1996), h. 85.

[17] Akyas Azhari, *Psikologi Pendidikan*, (Semarang : Dina Utama Semarang, 1996), h. 75.

[18] Ibid, h. 82.

3) Desakan dan Dorongan Lingkungan

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

4) Kebutuhan Fisiologis

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

5) Penghormatan Atas Diri

Peserta didik akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus.[19]

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Moh. Usman Kurniawan	Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0	Sama-sama meneliti tentang *soft skill* dengan pendekatan kuantitatif	Hanya meneliti satu variabel bebas dan lokasi penelitian	Terdapat 38 Mahasiswa (78%) yang mempunyai kesiapan kerja tinggi, sedangkan

[19]Ibid, h. 23.

		Ditinjau Dari *Soft Skills* Mahasiswa		yaitu IKIP PGRI Jember	sisanya masih tergolong sedang[20]
2	Fikranlim Hulu dan Noni Rozaini	Pengaruh Kreativitas Belajar dan *Soft Skill* Mahasiwa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016	Sama-sama meneliti tentang *soft skill* dengan pendekatan kuantitatif	Meneliti tentang kreativitas belajar dan objek penelitian yaitu Mahasiswa Pendidikan Bisnis UNIMED	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas belajar dan *soft skill* mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa[21]
3	Netty Lisdiantini, dkk	Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program	Sama-sama meneliti tentang *soft skill* dengan pendekatan kuantitatif	Hanya meneliti satu variabel bebas dan lokasi penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* dengan kesiapan

[20]Moh. Usman Kurniawan, *Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0 Ditinjau Dari Soft Skills Mahasiswa*, dalam Jurnal Equilibrium Vol. 8, No. 2, Juli 2020, h. 109.

[21]Fikranlim Hulu dan Noni Rozaini, *Pengaruh Kreativitas Belajar dan Soft Skill Mahasiwa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016*, dalam Jurnal Niagawan, Vol. 9, No. 3, 2020 h. 263.

		Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun		yaitu Politeknik Negeri Madiun	kerja mahasiswa[22]
4	Herlina Yustati dan Lucy Auditya	Pengaruh Praktek Pengalaman Luar dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah	Sama-sama meneliti tentang motivasi dengan pendekatan kuantitatif dan objek penelitian yaitu mahasiswa perbankan syariah	Terdapat variabel praktek pengalaman luar dan lokasi penelitian yaitu IAIN Bengkulu	Terdapat pengaruh yang signifikan antara praktek pengalaman dan motivasi masuk dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa[23]
5	Nia Junaidi, dkk	Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja	Sama-sama meneliti tentang motivasi	Terdapat variabel prestasi belajar dan	Motivasi memasuki dunia kerja dan prestasi

[22]Netty Lisdiantini, dkk, *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun*, dalam Jurnal Epicheirisi, Vol. 3, No. 2, 2019 h. 1.

[23]Herlina Yustati, *Pengaruh Praktek Pengalaman Luar dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah*, dalam Journal of Applied Business and economics (JABE) Vol. 6, No. 1, 2019, h. 45.

		dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi FE UNP	dengan pendekatan kuantitatif	objek penelitian yaitu mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNP	belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa[24]
6	Novia Lucas Cahyadi Lie	Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Mahasiswa S1 FBE UBAYA	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel *soft skill*	Hanya meneliti satu variabel bebas dan objek penelitian Mahasiswa S1 FBE UBAYA	*Soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja[25]
7	Arfin Bagea	Pengaruh Pengalaman Praktik	Penelitian ini merupakan	Terdapat variabel Pengalaman	Pengalaman Praktik Kerja Industri dan

[24]Nia Junaidi, dkk, *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNP*, dalam Jurnal Ecogen, Vol. 1, No. 2, 2018, h. 408.

[25]Novia Lucas Cahyadi Lie, *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Mahasiswa S1 FBE UBAYA*, dalam Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol. 6 No. 2, 2017, h. 1496.

		Kerja Industri dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian TKJ SMK Telkom Kendari	penelitian kuantitatif dengan variabel motivasi	Praktik Kerja Industri dan objek penelitian siswa kelas 12 program keahlian TKJ SMK Telkom Kendari	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja[26]
8	Nabila Ikrima Jeklor Putri dan Lucy Fridayati	Profil *Soft Skill* dan *Hard Skill* Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel *soft skill*	Terdapat variabel *hard skill* dan lokasi penelitian yaitu UNP	Profil *soft skill* dan *hard skill* mahasiswa dalam memasuki dunia kerja berada pada kategori yang beragam[27]
9	Aulia Nur Syailla	Pengaruh Praktik Kerja	Penelitian ini merupakan	Terdapat variabel praktik	Terdapat pengaruh antara

[26]Arfin Bagea, *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan SMK Telkom Kendari*, dalam SELAMI IPS Edisi No. 2 Vo. 12 Tahun XII, 2019, h. 633.

[27]Nabila Ikrima Jeklor Putri dan Lucy Fridayati, *Profil Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja*, dalam Jurnal Kapita Selekta Geografi, Vol. 3, No. 1, 2020, h. 22.

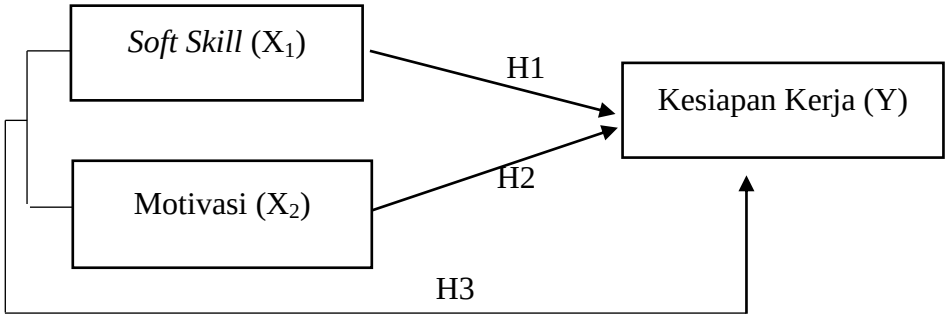
		Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII	penelitian kuantitatif dengan variabel motivasi	kerja industri dan objek penelitian yaitu siswa kelas 12 SMK Negeri 2 Tengarong	praktik kerja industri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa[28]
10	Ika Wahyuningsih Agung Yulianto	Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel motivasi	Variabel motivasi kerja sebagai variabel *interprening*	Motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja[29]

C. Kerangka Teoritis

Berdasarkan kajian dari landasan teori, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti gambar 2.1 di bawah ini

[28]Aulia Nur Syailla, *Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII*, dalam Jurnal Psikoborneo, Vol 5, No 3, 2017, h. 358.

[29]Ika Wahyuningsih, *Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja*, dalan *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 9, No. 2, 2020, h. 532.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *soft skill* dan motivasi kerja. *Soft skill* merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yang lain adalah motivasi kerja. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

1. $H0_1$: *Soft skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di Bank Syariah.

   Ha_1 : *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di Bank Syariah.

2. $H0_2$: Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di Bank Syariah.

   Ha_2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di Bank Syariah.
3. $H0_3$: *Soft skill* dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di Bank Syariah.

   Ha_3 : *Soft skill* dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di Bank Syariah.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam skripsi ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.[1] Menurut sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.[2]

Disini peneliti juga menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif, karena peneliti ingin mengetahui dan menggali lebih jauh ada atau tidaknya dan seberapa besar ditemukan adanya kolerasi antara dua variabel atau lebih secara kuantitatif. Peneliti ingin menganalisis apakah *Soft Skill* (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara yang dimana yang objek penelitiannya adalah mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan mulai dari Desember 2020 sampai dengan Mei 2021.

---

[1]Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 38.

[2]Nur Ahmadi Bi Rahmani, Metodologi Penelitian Ekonomi, (Medan : Febi UIN-SU Press, 2016), h. 8

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[3] Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa program studi Perbankan Syariah angkatan 2017 yang masih aktif dikarenakan mahasiswa pada angkatan tersebut akan memasuki semester akhir pada masa kuliah dan memiliki pemahaman matang baik dari segi pembelajaran dan pengalaman belajar yang telah ditempuh dalam hal persiapan kerja.

Tabel 3.1

Sebaran Populasi Penelitian

Kelas	Jumlah Mahasiswa
PS VII A	37 Mahasiswa
PS VII B	42 Mahasiswa
PS VII C	40 Mahasiswa
PS VII D	41 Mahasiswa
PS VII E	40 Mahasiswa
PS VII F	39 Mahasiswa
PS VII G	38 Mahasiswa
PS VII H	37 Mahasiswa
Total	**314 Mahasiswa**

Sumber: sipandai.uinsu.ac.id yang telah diolah[4]

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Cara pengambilan sampel yaitu dengan mengunakan teknik sampel probabilitas (*probability*

[3]Ibid, h. 31.

[4]https://sipandai.uinsu.ac.id/mahasiswa/tampil_aktif/, diakses pada 12 Januari 2021 pukul 18.02 WIB

sampling) yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* adalah teknik yang paling sederhana dimana penentuan sampelnya memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi. Diambil dari 314 populasi jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 mahasiswa yang didapat dengan menggunakan rumus Slovin.

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

Diketahui:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

I : Konstanta

e : *Error level* (tingkat kesalahan 10% atau 0,1)

$$n = \frac{314}{1 + 314(0{,}1)^2} = \frac{314}{4{,}14} = 75{,}85$$

Maka, diketahui ukuran sampel yang akan digunakan adalah 76 mahasiswa atau 24,2%.

Tabel 3.2

Sebaran Sampel Penelitian

Kelas	**Jumlah Mahasiswa**	**Sampel**
PS VII A	37 Mahasiswa	9 Mahasiswa
PS VII B	42 Mahasiswa	10 Mahasiswa
PS VII C	40 Mahasiswa	10 Mahasiswa
PS VII D	41 Mahasiswa	10 Mahasiswa
PS VII E	40 Mahasiswa	10 Mahasiswa
PS VII F	39 Mahasiswa	9 Mahasiswa
PS VII G	38 Mahasiswa	9 Mahasiswa
PS VII H	37 Mahasiswa	9 Mahasiswa
Total	**314 Mahasiswa**	**76 Mahasiswa**

D. Sumber Data

1. Data Primer, diperoleh langsung dari responden mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Sumatera Utara angkatan 2017 dengan bentuk data berupa data yang berkaitan dengan variabel penelitian.
2. Data Sekunder, diperoleh secara tidak langsung yaitu dari literatur dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian yang didapat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara serta buku-buku baik cetak atau elektronik, jurnal-jurnal dan yang lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan untuk tujuan khusus yang memungkinkan seorang analis sistem untuk mengumpulkan data dan pendapat dari para responden yang telah dipilih. Daftar pertanyaan atau pernyataan ini kemudian akan dikirim kepada para responden yang akan mengisinya sesuai dengan pendapat mereka.[5]

Kuesioner yang dibagikan berfungsi untuk mendapatkan data tentang seberapa besar pengaruh *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa untuk bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara). Butir-butir pertanyaan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari beberapa variabel, yaitu variabel *soft skill*, motivasi dan kesiapan kerja mahasiswa, dan skala pengukurannya menggunakan *skala likert*. Dalam penelitian ini akan diberikan nilai dengan bobot sebagai berikut:

a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
b. Setuju (S) diberi skor 4
c. Netral (N) diberi skor 3
d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

[5] Ibid, h. 53

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sejumlah data dalam bentuk dokumen. Instrumen ini dilakukan untuk melengkapi hal-hal yang ada hubungannya dengan penelitian seperti jumlah mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Sumatera Utara, gambaran umum Institusi dan lain sebagainya.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada suatu atau lebih faktor lainnya dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3.3

Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1	*Soft Skill* (X_1)	Keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta	1. Kemampuan komunikasi 2. Kerjasama 3. Tanggungjawab 4. Kejujuran 5. Adaptasi	1 2 3 4 5
2	Motivasi (X_2)	Suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan	1. Keinginan dan Minat Memasuki Dunia Kerja 2. Harapan dan Cita-Cita 3. Desakan dan Dorongan Lingkungan 4. Kebutuhan Fisiologis 5. Penghormatan Atas Diri	6 7 8 9 10

3	Kesiapan Kerja (Y)	Kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.	1. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya. 2. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab. 3. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan. 4. Memiliki sikap kritis. 5. Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif terhadap segala sesuatu	11 12 13 14 15

G. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam penelitian menggunakan program SPSS sebagai alat untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara *Soft Skill* (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y). Sedangkan dilakukan analisis data dengan model regresi linear sederhana, perlu terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan dengan menggunakan *software SPSS v.25* yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai

minimum, statistik deskriptif ini menggambarkan sebuah data menjadi informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami dalam menginterpretasikan hasil analisis data dan pembahasannya.[6]

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Neuman, validitas menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas (sesuai) dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya.[7]

Validitas menguji instrumen yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan untuk mengukur apa yang semestinya diukur, atau tidak. Instrumen dapat dikatakan memiliki skor yang tidak valid karena:

1) Kurang baiknya desain penelitian.
2) Partisipan lelah, stres, dan tidak mengerti pertanyaan yang ada instrumen.
3) Ketidakmampuan untuk memprediksi manfaat dari skor.
4) Kurangnya desain pertanyaan atau ukuran variabel.
5) Informasi itu bentuk dan kegunaannya kecil.

Langkah kerja untuk mengetahui valid tidaknya instrumen, yaitu:

1) Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya kepada narasumber yang bukan narasumber sesungguhnya.
2) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3) Memeriksa kelengkapan data.

---

[6]V. Wiratma Sujarweni, *Metode Peneletian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 39.

[7]Ibid, h. 61.

4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada butir yang diperoleh, untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5) Menghitung koefisien validitas dengan menggunakan koefisien kolerasi *product moment* untuk setiap butir.
6) Membandingkan nilai hitung dengan nilai tabel. Jika r hitung > atau = r tabel maka butir dikatakan valid. Jika r hitung < r tabel maka butir dikatakan tidak valid.
7) Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel | df = n – k dengan tingkat kesalahan 5 %.
8) Hasil analisis perhitungan validitas butir soal (sig) dikonsultasikan dengan α (0.05), dengan taraf signifikan 5 %. Bila harga < α maka butir soal tersebut dikatakan valid. Sebaliknya bila harga sig > α maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid.[8]

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan uji reliabilitas. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.[9]

Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Tentang uji reabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

1) Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.

---

[8]Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metodologi Penelitian, cet. I*, (Bandung: PT Refika Adimata, 2014), h. 123.

[9] Ibid, h. 71

2) Uji reabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
3) Jika nilai *Alfa Cronbach* > 0.60, disebut reliabel.[10]

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat di pakai dalam *statistic parametric* (*statistic inferensial*). Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut mendekati rata-ratanya.

Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual mendistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Apabila dilihat dari grafik histogram, data dapat dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang pada sisi kanan maupun sisi kirinya dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Dan apabila dilihat dengan normal p-plot data dikatakan berdistribusi normal jika gambar berdistribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Pengujian normalitas dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolomogorov-Smirnov* (K-S), dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

1) Jika probabilitas lebih besar dari 0,05 (> 0,05) maka H0 diterima, yaitu variabel residual terdistribusi normal.
2) Jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 (< 0,05) maka H0 ditolak, yaitu variabel residual tidak terdistribusi normal.[11]

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan digunakannya uji ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat

[10]Ibid, h. 165.

[11]Ibid, h.178.

atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kerelasi di antara variabel independen. Kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.[12]

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *scatterplot* tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskekestisitas. Sedangkan jika *scatterplot* terdapat pola tertentu yang jelas dan teratur seperti gelombang, melebar dan menyempit maka akan terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda dimaksudkan untuk meramalkan nilai pengaruh dan hubungan variabel bebas (X_1, X2) terhadap variabel terikat (Y).

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

Dimana:

Y = Variabel Terikat (Kesiapan Kerja Mahasiswa)

X_1 = Variabel Bebas (*Soft Skill*)

X_1 = Variabel Bebas (Motivasi)

a = Konstanta (nilai Y bila X_1 X_2 = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Tingkat kesalahan atau *error*

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Teknik uji-t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah

[12]Ibid, h. 180.

variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap variabel terikat. Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi < α (0,05), maka Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi > α (0,05), maka Ha ditolak, yang berarti secara individual variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan melihat pada ANOVA yang membandingkan *Mean of Squares* dari regresi dan *Mean of Squares* dari residual, sehingga mendapatkan hasil yang dinamakan F hitung. Sebagai dasarpengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut.

1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < α (0.05), maka H0 ditolak dan Ha diterima, menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > α (0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak, menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika semakin besar nilai tersebut maka model semakin baik. Sedangkan jika nilai koefisien determinasinya kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.

Tabel 3.4

Koefisien Determinasi

Besarnya "r"	Interpretasi
0,00 – 0, 199	Sangat lemah/rendah
0,20 – 0,399	Lemah/rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat/tinggi
0,80 – 1,000	Sangat kuat/tinggi

Sumber: Sugiyono[13]

[13]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methos)*, (Yogyakarta : Penerbit Bandung, 2016), h. 242

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara

1. Sejarah Singkat FEBI UIN Sumatera Utara

Lahirnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sumatera Utara tidak dapat dilepaskan dari sejarah perkembangan gerakan dan pemikiran Ekonomi Islam di Sumatera Utara. Sejak tahun 1993, IAIN Sumatera Utara (saat ini telah menjadi UIN Sumatera Utara) menjadi salah satu, untuk tidak menyebut satu-satunya IAIN, lembaga pendidikan tinggi agama Islam pertama yang secara serius mengembangkan kajian Ekonomi Islam. Tidak saja dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, tetapi juga IAIN Sumatera Utara masuk pada wilayah gerakan sosialisasi ekonomi syariah di masyarakat.[1]

Sejarah lahirnya FEBI IAIN Sumatera Utara setidaknya dapat dibagi ke dalam tiga periode. Periode pertama adalah periode awal yang memuat sejarah lahirnya gerakan dan pemikiran Ekonomi Islam di Sumatera Utara. Periode kedua adalah institusionalisasi pendidikan tinggi Ekonomi Islam. Periode ketiga adalah pengukuhan dan penguatan posisi Ekonomi Islam ke dalam Fakultas.

Seiring dengan komitmen IAIN Sumatera Utara untuk melakukan alih status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara, maka IAIN Sumatera Utara mulai mempersiapkan pembentukan dan pembukaan fakultas-fakultas baru. Dari sekian Fakultas baru tersebut, FEBI merupakan satu-satunya Fakultas yang paling mungkin proses pembukaannya lebih cepat direalisasikan. Beberapa alasannya adalah IAIN SU telah memiliki program studi Ekonomi Islam untuk tingkat strata satu dan program diploma tiga manajemen dan perbankan syariah. Dengan kata lain, untuk FEBI yang

[1]Buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, h. 1.

belum ada hanyalah wadah yang lebih luas. Tentu saja maksudnya adalah Fakultasnya. Sedangkan mahasiswa, dosen dan kurikulumnya telah terformat dan terstruktur dengan baik. Bahkan lebih dari itu, jurusan Ekonomi Islam dan program diploma tiga juga telah memiliki tradisi akademik yang relatif mapan. Sebut saja misalnya, tata pamong, tata pelaksanaan ujian komprehensif, munaqasyah, magang dan sebagainya. Yang dibutuhkan jurusan dan program diploma tiga hanya payung yang lebih besar dan itu adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.[2]

IAIN Sumatera Utara segera mempersiapkan diri untuk menyongsong lahirnya Fakultas baru. Sebenarnya pimpinan Fakultas Syariah khususnya sejak masa Prof. Dr. Nur A. Fadhil Lubis, dilanjutkan Dr. M. Jamil dan puncaknya pada masa Dr. Saidurrahman, MA, keinginan untuk menyapih jurusan Ekonomi Islam sudah mulai menguat. Beberapa diskusi terbatas dengan mengkaji maslahat dan mudharatnya banyak dilakukan. Sayangnya keinginan itu belum menemukan momentumnya yang tepat.

Sampailah pada satu waktu, Wakil Rektor I Prof. Dr. Hasan Asari, MA meminta Dekan Fakultas Syariah Dr. Saidurrahman, M.Ag dan Dr. Azhari Akmal Tarigan, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam untuk mempersiapkan proposal alih status FEBI. Maka sejak saat itu, perangkat jurusan mulai bekerja keras untuk menyiapkan proposal tersebut. Waktu yang diberikan kepada jurusan tidak lebih satu minggu. Tim penyusun proposal atas nama Isnaini Harahap, MA, Yusrizal, M.Si, Ahmad Syakir, Zuhrinal M. Nawawi, Hotbin Hasugian bahu membahu untuk mempersiapkan proposal tersebut. Akhirnya pada waktu yang telah ditetapkan, proposal tersebut selesai dan segera diserahkan kepada Pembantu Rektor I Prof. Dr. Hasan Asari.

Tidak lama berselang, Dekan Fakultas Syariah dan Ketua Jurusan Ekonomi Islam didampingi Sekretaris Jurusan, Isnanini Harahap, MA diminta untuk mempresentasekan proposal tersebut dihadapan Kepala Biro Ortala Kemenag RI, Drs. Muhammad Syahman Sitompul, SE, Ak dan tim.

[2]Ibid., h. 2-3.

Ketua Jurusan mendapat giliran setelah Rektor dan Pembantu Rektor I mempresentasekan perkembangan alih staus IAIN Sumatera Utara menuju UIN Sumatera Utara.

Pertemuan itu penting bagi perkembangan alih status FEBI. Dikatakan penting karena pertemuan itulah yang menjadi perkenalan awal Ketua Jurusan dengan Drs. M. Syahman Sitompul yang memegang peran penting dibalik proses lahirnya FEBI. Setelah itu pekerjaan besarnya adalah bagaimana memastikan perjalanan FEBI IAIN Sumatera Utara bersama FEBI di UIN dan IAIN lainnya dapat mulus dan akhirnya disahkan oleh Menteri Agama. Dalam hal ini yang paling bertanggung jawab mengawalnya di pusat adalah Drs. M. Syahman Sitompul yang saat itu masih aktif menjabat sebagai Kepala Biro Ortala Kemenag RI.

Satu hal yang penting dicatat dan menjadi bagian dari sejarah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam yang indah, proses alih status FEBI berjalan dengan sangat mulus. Pelepasan jurusan Ekonomi Islam dan Diploma III Perbankan Syariah ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tidak menimbulkan masalah sedikitpun. Tidak ada perdebatan dan tidak pula konflik. Fakultas induk dalam hal ini Dekan Fakultas Syariah dengan penuh jiwa besar melepas mahasiswa/i Jurusan dan Prodi Diploma III beserta dosen-dosen jurusan yang jumlahnya 37 orang. Hal ini tentu berbeda dengan beberapa UIN, yang proses perpindahan dan pelepasannya menimbulkan gesekan-gesekan yang tidak bisa dipandang sederhana.

Demikianlah setelah menunggu beberapa bulan lamanya, akhirnya pada tanggal 19 November 2013, PMA No 81 Tahun 2013 tentang Organisasi Tata Kerja IAIN Sumatera Utara ditanda-tangani Menteri Agama. PMA itu sesungguhnya menjadi penanda bahwa FEBI telah resmi berdiri. Pada pasal dinyatakan bahwa Fakultas yang ada dilingkungan IAIN SU salah satunya adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Selanjutnya, pada tanggal 14 Desember 2013, FEBI IAIN Sumatera Utara bersama dua UIN, Alauddin Makasar dan Sunan Kalijaga Jogjakarta dan tiga IAIN, Raden Fatah Palembang, Walisongo Semarang dan

Surakarta, FEBI sebagai fakultas baru diresmikan berdirinya oleh Bapak Surya Dharma Ali selaku Menteri Agama. Delegasi dari IAIN SU yang hadir pada saat itu adalah Prof. Dr. Hasan Asari, MA, Dr. Saidurrahman, MA dan Dr. Azhari Akmal Tarigan, MA.

2. Visi, Misi dan Tujuan FEBI UIN Sumatera Utara

Adapun visi, misi dan tujuan FEBI UIN Sumatera Utara adalah:[3]

a. Visi

Adapun visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sumatera Utara adalah sebagai berikut: "Terwujudnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebagai pusat keunggulan dalam pengkajian, pendidikan dan penerapan ekonomi dan bisnis berdasarkan nilai-nilai Islam di Asia Tenggara Tahun 2039."

b. Misi

Adapun misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah:

1) Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan dan pengajaran ilmu ekonomi dan bisnis yang berdasarkan nilai-nilai Islam dengan menggunakan pendekatan integratif-trandisipliner.
2) Melaksanakan dan menumbuhkan etos penelitian di kalangan civitas akademika FEBI. Hal ini penting dalam rangka pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis Islam sekaligus menjawab berbagai persoalan yang berkembang di masyarakat.
3) Melaksanakan pengabdian masyarakat yang terencana, terprogram dan berkesinambungan dalam rangka mensosialisasikan dan menerapkan ajaran ekonomi dan bisnis Islam dalam kehidupan masyarakat.
4) Membentuk mahasiswa dan alumni yang unggul, memiliki keunggulan moral dan spiritual, penguasaan ilmu ekonomi dan

[3]http://febi.uinsu.ac.id/?page=visi, diakses pada sabtu, 1 Mei 2020 pukul 20:48 WIB.

bisnis serta memiliki kemahiran dan keterampilan yang berguna dalam menjalankan profesinya.

5) Menjalin kerja sama dan membangun jaringan yang konstruktif dan produktif dengan berbagai lembaga-lembaga yang mendukung pencapaian visi FEBI UIN Sumatera Utara.

c. Tujuan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam bertujuan untuk membentuk dan memproduksi:

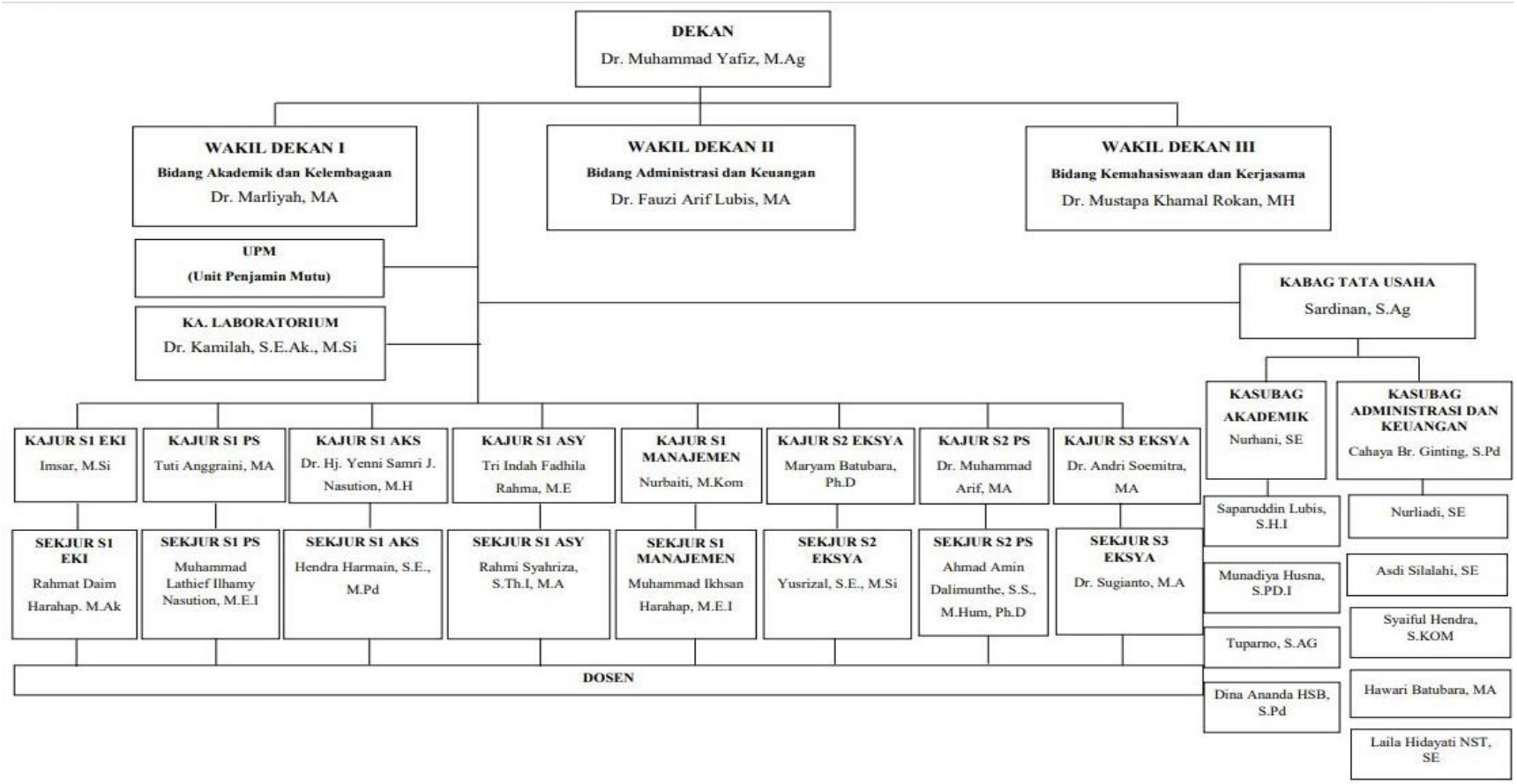
1) Sarjana Ekonomi Islam yang memiliki keunggulan dan keagungan moral (akhlak)-spiritual, penguasaan ilmu ekonomi dan bisnis yang bernafaskan Islam serta penguasaan keterampilan dan kecakapan hidup. Akumulasi dari kualitas tersebut menjadikan Sarjana FEBI mampu menggunakan ilmunya untuk menopang kehidupannya yang bersahaja, bermartabat dan bermanfaat bagi kemanusiaan.
2) Dosen yang memiliki keunggulaan moral dan spiritual, mencintai dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta ikhlas dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dosen yang memiliki motivasi tinggi untuk terus berkarya tidak saja untuk menopang keahliannya tetapi juga dimaksudkan untuk memecahkan beragam persoalan masyarakat.
3) Pegawai yang memiliki keunggulan moral, spiritual, ilmu dan keterampilan dan profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara. Memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik buat mahasiswa, dosen, pegawai dan *stakeholder* pada umumnya.
4) Karya-karya ilmiah, buku, artikel, modul dan bahan-bahan pelatihan yang berguna bagi kemajuan dunia yang berperadaban, berkeadilan dan kemakmuran. Tidak kalah pentingnya, FEBI juga

diharapkan mampu menghasilkan penelitian-penelitian yang bermanfaat dan memecahkan problema kehidupan umat.[4]

3. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Berikut ini struktur organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sumatera Utara yaitu

[4]Ibid., h. 30-32.



GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN SUMATERA UTARA

4. Deskripsi Prodi Perbankan Syariah

Dikarenakan penelitian ini dikhususkan pada Mahasiswa S1 Perbankan Syariah, maka sedikit penjelasan mengenai jurusan Perbankan Syariah. Adapun visi, misi dan tujuan prodi Perbankan Syariah adalah:[1]

Visi

Untuk mewujudkan masyarakat pembelajar yang unggul dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat berdasarkan nilai-nilai Islam serta pengembangan keahlian di bidang perbankan syariah di Indonesia tahun 2025.

Misi

a. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran untuk menghasilkan SDM yang Islami, berkompeten, berkontribusi dan berkarakter sesuai dengan kebutuhan pasar global.
b. Melaksanakan dan mengembangkan kajian dan penelitian di bidang perbankan syariah secara integratif-transdisipliner yang bermanfaat bagi dunia.
c. Mengembangkan kompetensi manajerial dan teknis perbankan syariah bagi dunia akademis, industri dan masyarakat.
d. Meningkatkan peran serta dalam pengembangan dan pemberdayaan masyarakat melalui bidang keilmuan perbankan syariah dan kewirausahaan untuk mewujudkan *stakeholder* yang maju dan sejahtera melalui pengembangan jejaring kerjasama dengan industri dan pemerintah.

Tujuan

a. Menghasilkan lulusan yang amanah, profesional, kreatif dan inovatif dalam bidang perbankan syariah.
b. Menghasilkan lulusan yang mampu meneliti dan menjawab persoalan di bidang perbankan syariah di tengah masyarakat.

[1]Ibid, h. 36-37.

c. Menghasilkan lulusan yang senantiasa mengabdikan dirinya untuk masyarakat.
d. Menghasilkan lulusan yang bermoral, berbudi pekerti dan mempunyai integritas yang tinggi terhadap pengembangan ekonomi dan perbankan syariah.

B. Deskripsi Data Penelitian

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 orang yang merupakan mahasiswa FEBI UIN Sumatera Utara dari jurusan Perbankan Syariah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Peneliti mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pertanyaan untuk variabel X_1 (*Soft Skills*), 7 pertanyaan untuk variabel X_2 (Motivasi) dan 7 pertanyaan untuk variabel Y (Kesiapan Kerja) dengan menggunakan metode *skala likert*.

1. Deskripsi Responden

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang berupa kuesioner yang disebarkan kepada mahasiswa FEBI UINSU jurusan Perbankan Syariah angkatan 2017 adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	22	28,9%
Perempuan	54	71,1%
Jumlah	**76**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasakan keterangan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 responden (28,9%) dan responden perempuan sebanyak 54 responden (71,1%). Hal

tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas

Berdasarkan data yang diperoleh tentang kelas dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Kelas Responden

Kelas	Frekuensi	Persentase
Perbankan Syariah-A	9	11,8%
Perbankan Syariah-B	10	13,2%
Perbankan Syariah-C	10	13,2%
Perbankan Syariah-D	10	13,2%
Perbankan Syariah-E	10	13,2%
Perbankan Syariah-F	9	11,8%
Perbankan Syariah-G	9	11,8%
Perbankan Syariah-H	9	11,8%
Jumlah	**76**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden dari kelas Perbankan Syariah-A berjumlah 9 orang (11,8%), Perbankan Syariah-B berjumlah 10 orang (13,2%), Perbankan Syariah-C berjumlah 10 orang (13,2%), Perbankan Syariah-D berjumlah 10 orang (13,2%), Perbankan Syariah-E berjumlah 10 orang (13,2%), Perbankan Syariah-F berjumlah 9 orang (11,8%), Perbankan Syariah-G berjumlah 9 orang (11,8%) dan Perbankan Syariah-H berjumlah 9 orang (11,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dari kelas Perbankan Syariah-B, Perbankan Syariah-C, Perbankan Syariah-D dan Perbankan Syariah-E.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, maka akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan deskripsi variabel penelitian berdasarkan pendapat responden. Secara deskripsi persentase hasil variabel penelitian tentang Pengaruh *Soft Skills* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara Untuk Bekerja di Bank Syariah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Skor Kuesioner untuk Variabel *Soft Skills* (X_1)

No	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	15,8	37	48,7	23	30,3	4	5,3	0	0,0	76	100
2	14	18,4	38	50,0	19	25,0	5	6,6	0	0,0	76	100
3	25	32,9	38	50,0	13	17,1	0	0,0	0	0,0	76	100
4	21	27,6	38	50,0	15	19,7	1	1,3	1	1,3	76	100
5	29	38,2	39	51,3	8	10,5	0	0,0	0	0,0	76	100
6	29	38,2	40	52,6	7	9,2	0	0,0	0	0,0	76	100
7	22	28,9	41	53,9	5	6,6	8	10,5	0	0,0	76	100

Sumber: Data yang telah diolah, 2021 (terlampir)

Dari tabel 4.3 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Untuk item 1, 12 orang menjawab sangat setuju (15,8%), 37 orang menjawab setuju (48,7%), 23 orang menjawab netral (30,3%), 4 orang menjawab tidak setuju (5,3%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

b) Untuk item 2, 14 orang menjawab sangat setuju (18,4%), 38 orang menjawab setuju (50%), 19 orang menjawab netral (25%), 5 orang menjawab tidak setuju (6,6%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

c) Untuk item 3, 25 orang menjawab sangat setuju (32,9%), 38 orang menjawab setuju (50%), 13 orang menjawab netral (17,1%), 0 orang menjawab tidak setuju (0%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).
d) Untuk item 4, 21 orang menjawab sangat setuju (27,6%), 38 orang menjawab setuju (50%), 15 orang menjawab netral (19,7%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,3%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,3%).
e) Untuk item 5, 29 orang menjawab sangat setuju (38,2%), 39 orang menjawab setuju (51,3%), 8 orang menjawab netral (10,5%), 0 orang menjawab tidak setuju (0%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).
f) Untuk item 6, 29 orang menjawab sangat setuju (38,2%), 40 orang menjawab setuju (52,6%), 7 orang menjawab netral (9,2%), 0 orang menjawab tidak setuju (0%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).
g) Untuk item 7, 22 orang menjawab sangat setuju (28,9%), 41 orang menjawab setuju (53,9%), 5 orang menjawab netral (6,6%), 8 orang menjawab tidak setuju (10,5%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

Tabel 4.4

Skor Kuesioner untuk Variabel Motivasi (X_2)

No	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	30,3	43	56,6	10	13,2	0	0,0	0	0,0	76	100
2	9	11,8	41	53,9	19	25,0	7	9,2	0	0,0	76	100
3	6	7,9	26	34,2	34	44,7	10	13,2	0	0,0	76	100
4	9	11,8	38	50,0	26	34,2	3	3,9	0	0,0	76	100
5	16	21,1	38	50,0	15	19,7	6	7,9	1	1,3	76	100
6	37	48,7	37	48,7	2	2,6	0	0,0	0	0,0	76	100
7	33	43,4	37	48,7	6	7,9	0	0,0	0	0,0	76	100

Sumber: Data yang telah diolah, 2021 (terlampir)

Dari tabel 4.4 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Untuk item 1, 23 orang menjawab sangat setuju (30,3%), 43 orang menjawab setuju (56,6%), 10 orang menjawab netral (13,2%), 0 orang menjawab tidak setuju (0%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

b) Untuk item 2, 9 orang menjawab sangat setuju (11,8%), 41 orang menjawab setuju (53,9%), 19 orang menjawab netral (25%), 7 orang menjawab tidak setuju (9,2%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

c) Untuk item 3, 6 orang menjawab sangat setuju (7,9%), 26 orang menjawab setuju (34,2%), 34 orang menjawab netral (44,7%), 10 orang menjawab tidak setuju (13,2%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

d) Untuk item 4, 9 orang menjawab sangat setuju (11,8%), 38 orang menjawab setuju (50%), 26 orang menjawab netral (34,2%), 3 orang menjawab tidak setuju (3,9%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

e) Untuk item 5, 16 orang menjawab sangat setuju (21,1%), 38 orang menjawab setuju (50%), 15 orang menjawab netral (19,7%), 6 orang menjawab tidak setuju (7,9%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,3%).

f) Untuk item 6, 37 orang menjawab sangat setuju (48,7%), 37 orang menjawab setuju (48,7%), 2 orang menjawab netral (2,6%), 0 orang menjawab tidak setuju (0%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

g) Untuk item 6, 33 orang menjawab sangat setuju (43,4%), 37 orang menjawab setuju (48,7%), 6 orang menjawab netral (7,9%), 0 orang menjawab tidak setuju (0%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

Tabel 4.5

Skor Kuesioner untuk Variabel Kesiapan Kerja (Y)

No	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	34,2	45	59,2	5	6,6	0	0,0	0	0,0	76	100
2	18	23,7	48	63,2	10	13,2	0	0,0	0	0,0	76	100
3	23	30,3	40	52,6	13	17,1	0	0,0	0	0,0	76	100
4	20	26,3	33	43,4	20	26,3	3	3,9	0	0,0	76	100
5	29	38,2	37	48,7	8	10,5	2	2,6	0	0,0	76	100
6	23	30,3	43	56,6	9	11,8	1	1.3	0	0,0	76	100
7	16	21,1	50	65,8	9	11,8	1	1,3	0	0,0	76	100

Sumber: Data yang telah diolah, 2021 (terlampir)

Dari tabel 4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Untuk item 1, 26 orang menjawab sangat setuju (34,2%), 45 orang menjawab setuju (59,2%), 5 orang menjawab netral (6,6%), 0 orang menjawab tidak setuju (0%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

b) Untuk item 2, 18 orang menjawab sangat setuju (23,7%), 48 orang menjawab setuju (63,2%), 10 orang menjawab netral (13,2%), 0 orang menjawab tidak setuju (0%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).
c) Untuk item 3, 23 orang menjawab sangat setuju (30,3%), 40 orang menjawab setuju (52,6%), 13 orang menjawab netral (17,1%), 0 orang menjawab tidak setuju (0%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).
d) Untuk item 4, 20 orang menjawab sangat setuju (26,3%), 33 orang menjawab setuju (43,4%), 20 orang menjawab netral (26,3%), 3 orang menjawab tidak setuju (3,9%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).
e) Untuk item 5, 29 orang menjawab sangat setuju (38,2%), 37 orang menjawab setuju (48,7%), 8 orang menjawab netral (10,5%), 2 orang menjawab tidak setuju (2,6%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).
f) Untuk item 6, 23 orang menjawab sangat setuju (30,3%), 43 orang menjawab setuju (56,6%), 9 orang menjawab netral (11,8%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,3%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).
g) Untuk item 7, 16 orang menjawab sangat setuju (21,1%), 50 orang menjawab setuju (65,8%), 9 orang menjawab netral (11,8%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,3%) dan 0 orang menjawab sangat tidak setuju (0%).

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran variabel-variabel yang akan dianalisis. Berdasarkan tabel statistik deskriptif dapat diperoleh *mean, minimum, maksimum*, dan *standart deviasi* untuk

variabel *soft skills*, motivasi, dan kesiapan kerja. Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif:

Tabel 4.6

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Soft Skills	76	21	35	28.30	3.552
Motivasi	76	20	35	27.55	3.404
Kesiapan Kerja	76	19	35	28.88	3.724
Valid N (listwise)	76				

Sumber: Output SPSS v.25

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel *soft skills* memiliki nilai rata-rata sebesar 28,30 dengan standar deviasi sebesar 3,552. Nilai minimum *soft skills* sebesar 21 dan *soft skills* maksimum sebesar 35.
b. Variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 27,55 dengan standar deviasi sebesar 3,404. Nilai minimum motivasi sebesar 20 dan motivasi maksimum sebesar 35.
c. Variabel kesiapan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 28,88 dengan standar deviasi sebesar 3,724. Nilai minimum kesiapan kerja sebesar 19 dan kesiapan kerja maksimum sebesar 35.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan agar dapat mengukur valid atau sah tidaknya kuesioner yang diolah. Untuk mengetahui valid atau sah tidaknya kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan r hitung tiap butir pertanyaan. Jika r hitung > r tabel, maka data dapat dikatakan valid. Tabel menyajikan hasil uji validitas untuk tiap butir pertanyaan dari variabel *soft skills*, motivasi, dan kesiapan kerja. Berikut ini hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner yaitu

Tabel 4.7

Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner

Variabel	Item	*Corrected item total correlation (r hitung)*	r tabel	Keterangan
Soft Skills (X1)	X1.1	0,692	0,2257	Valid
	X1.2	0,651	0,2257	Valid
	X1.3	0,770	0,2257	Valid
	X1.4	0,709	0,2257	Valid
	X1.5	0,720	0,2257	Valid
	X1.6	0,587	0,2257	Valid
	X1.7	0,604	0,2257	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,445	0,2257	Valid
	X2.2	0,747	0,2257	Valid
	X2.3	0,830	0,2257	Valid
	X2.4	0,830	0,2257	Valid
	X2.5	0,544	0,2257	Valid
	X2.6	0,537	0,2257	Valid
	X2.7	0,714	0,2257	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1	0,757	0,2257	Valid
	Y.2	0,732	0,2257	Valid
	Y.3	0,817	0,2257	Valid
	Y.4	0,887	0,2257	Valid
	Y.5	0,802	0,2257	Valid
	Y.6	0,671	0,2257	Valid
	Y.7	0,820	0,2257	Valid

Sumber: Output SPSS v.25

Dari tabel 4.7 diketahui jumlah seluruh pertanyaan ada sebanyak 21 pertanyaan. Diketahui seluruh nilai r hitung > 0,2257 (r valid). Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan seluruh item variabel *soft skills*,

motivasi, dan kesiapan kerja sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian lainnya.

b. Uji Realibitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbachs's Alpha* dimana suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Berikut ini adalah hasil dari uji realibitas yaitu

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbachs's Alpha*	Keterangan
Soft Skills	0,795	Reliabel
Motivasi	0,787	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,895	Reliabel

Sumber: Output SPSS v.25

Berdasarakan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument untuk penelitian selanjutnya.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi yang normal dengan melihat hasil berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), grafik histogram dan *P-Plot of Regression Standardized Residual*. Berikut hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S):

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07360267
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.067
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

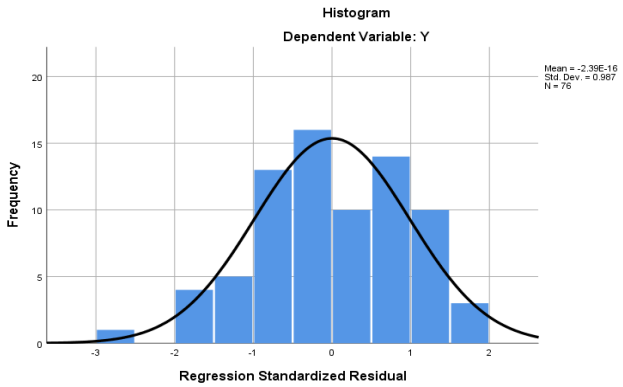
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS v.25

Pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa hasil nilai signifikannya sebesar 0,200 dimana nilainya lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Dengan demikian, residual data telah terdistribusi secara normal. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada grafik histogram pada gambar berikut:

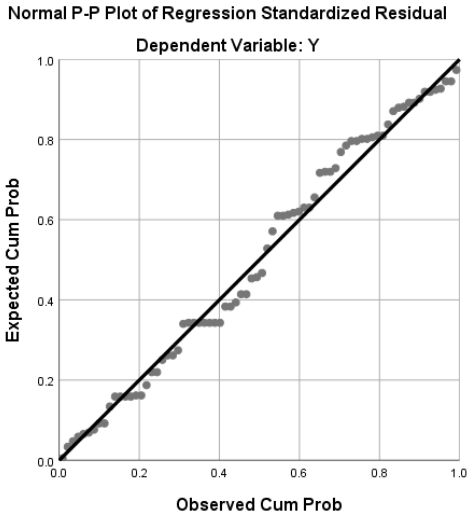


Sumber: Output SPSS v.25

Gambar 4.2

Hasil Uji Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak melenceng kesamping kiri maupun kanan, yang artinya data berdistribusi normal. Untuk hasil uji normalitas P-*P Plot of regression standardized* adalah sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS v.25

Gambar 4.2

Hasil Uji P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 uji normalitas *P-P Plot of regression standardized* diatas menunjukan bahwa uji normalitas terdistribusi normal karena titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukan bahwa model regresi ini cukup memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui kondisi ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk melihat ada tidak terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 atau VIF < 10.

Tabel 4.10

Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.466	2.144
	X2	.466	2.144

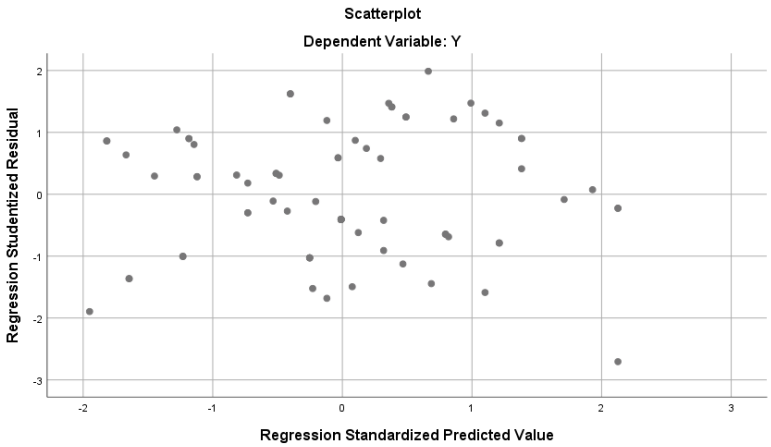
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v.25

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa *Colliearity Statistics*, nilai *tolerance* pada *Soft Skills* (X_1) sebesar 0,466 dan pada Motivasi (X_2) sebesar 0,466 dan berdasarkan asumsi lebih besar dari 0,10. Dan pada *variance inflation factor* (VIF) nilai *Soft Skills* (X_1) sebesar 2,144 dan Motivasi (X_2) sebesar 2,144. Berdasarkan asumsi nilai tersebut tidak lebih besar dari 10. Oleh karena itu, berdasarkan kriteria pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan tidak terjadi gejala antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat penyebaran data. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot. Jika dalam grafik tersebut titik-titik yang tersebar dalam grafik tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Output SPSS v.25

Gambar 4.4

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada gambar 4.4 dapat dilihat pola *scatterplot* bahwa titik-titik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik 0. Dan dapat disimpulkan variabel ini tidak terjadi heterokedastisitas.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel bebas yaitu *soft skills*, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di Bank Syariah. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25, yang dapat disajikan hasil olahan data dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.425	2.110		1.149	.254
	X1	.605	.100	.577	6.047	.000
	X2	.339	.104	.310	3.243	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v.25

Berdasarkan hasil persamaan dari olahan data regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka dapat dipaparkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 2{,}425 + 0{,}605X_1 + 0{,}339X_2 + e}$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel *soft skills*, motivasi dan kesiapan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,425 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel *Soft Skills* dan Motivasi, maka Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara akan sebesar 2,425.
2. Koefisien regresi variabel *Soft Skills* (X_1) sebesar 0,605 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel *Soft Skills* (X_1), maka Kesiapan Kerja akan naik sebesar 0,605 dengan anggapan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,339 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel Motivasi (X_2), maka Kesiapan Kerja akan naik sebesar 0,339 dengan anggapan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur secara parsial seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dalam tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada α = 5%, maka H0 diterima
b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α = 5%, maka H0 ditolak

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.425	2.110		1.149	.254
	X1	.605	.100	.577	6.047	.000
	X2	.339	.104	.310	3.243	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v.25

Dari persamaan *degree of freedom* (df) = n–k –1 = 76-2-1 = 73, maka nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,66600. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa:

a. Variabel *soft skills* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,047 dengan nilai Sig yaitu 0,000 dan di peroleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan *degree of freedom* (df) = n–k –1 = 76-2-1 = 73, maka nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,66600. Dengan demikian diketahui bahwa t_{hitung} 6,047 > t_{tabel} 1,66600 dan Sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara *Soft Skills* (X_1) terhadap Kesiapan Kerja (Y).
b. Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,243 dengan nilai Sig yaitu 0,002 dan di peroleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi

5% (2-tailed) dengan persamaan *degree of freedom* (df) = n–k –1 = 76-2-1 = 73, maka nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,66600. Dengan demikian diketahui bahwa t_{hitung} 3,243 > t_{tabel} 1,66600 dan Sig 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas *soft skills* (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat kesiapan kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung serta membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika F_{hitung} > F_{tabel} atau nilai Sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
b. Jika F_{hitung} < F_{tabel} atau nilai Sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sebelum menghitung nilai F_{hitung}, telebih dahulu menentukan nilai derajat kebebasan dengan rumus sebagai berikut:

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k$$

Dimana: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

Diketahui jumlah sampel sebanyak 76 dan jumlah variabel 3, sehingga nilai derajat kebebasan untuk df1 yaitu 3 - 1= 2, dan nilai derajat kebebasan untuk df2 yaitu 76 – 3 = 73, dengan nilai signifikansi 0,05 maka nilai F_{tabel} yaitu 3,12.

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717.447	2	358.724	81.203	.000[b]
	Residual	322.487	73	4.418		
	Total	1039.934	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS v.25

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesas 81,203 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} 81,203 > F_{tabel} 3,12 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya *soft skills* (X_1) dan motivasi (X_2), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi yang berada antara 0 dan 1. Hasil nilai *Adjusted R- Square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya struktur modal yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Hasil perhitungan koefisien determinansi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831[a]	.690	.681	2.102

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v.25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui nilai *R-Square* adalah 0,690. Nilai tersebut dapat diartikan variabel *Soft Skills* dan Motivasi mampu mempengaruhi Kesiapan Kerja sebesar 69%. Sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

G. Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Soft Skills* dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara) dapat dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh *Soft Skills* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara yang ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} sebesar 6,047 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,66600 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara *Soft Skills* (X_1) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan *soft skills* seseorang, maka akan semakin tinggi kesiapannya dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Pentingnya *soft skills* dalam dunia kerja juga diperkuat oleh hasil survei *National Association of Colleges and Employers* (NACE) yaitu terdapat 19 kemampuan yang diperlukan di dunia kerja dan 16 kemampuan yang diperlukan itu merupakan *soft skills*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *soft skills* perlu untuk diperhatikan bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja.

Dalam dunia perbankan, *soft skills* sangat dibutuhkan karena dalam kegiatan usahanya melibatkan banyak nasabah (*customer*) dari berbagai kalangan sehingga para pegawainya tidak hanya dituntut untuk memiliki

ilmu pengetahuan yang mumpuni tetapi juga kemampuan mengelola diri (seperti kemampuan manajemen waktu, manajemen stress, berpikir kritis, kreatif dan sebagainya) dan kemampuan berhubungan dengan orang lain (seperti kemampuan berkomunikasi/*public speaking*, kepemimpinan, kerjasama, profesional dan sebagainya) dengan baik yang biasa disebut dengan *soft skills*. Salah satu bentuk *soft skills* yang dibutuhkan seperti kemampuan untuk memunculkan rasa nyaman (*hospitality)* kepada nasabah dan kemampuan untuk meyakinkan calon nasabah agar menggunakan produk perbankan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara yang ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} sebesar 3,243 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,66600 dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan suatu perubahan. Bagi mahasiswa, peran motivasi pada diri mereka menjadi sangat penting karena motivasi ini yang akan memberikan dorongan dan semangat untuk terjun ke dunia kerja. Karena tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dengan adanya motivasi untuk bekerja yang tinggi, akan mendorong mahasiswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kesiapan kerja yang dimiliki menjadi memadai.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Herlina Yustati dan Lucy Auditya dalam jurnal berjudul “Pengaruh Praktik

Pengalaman Luar dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah". Yang mana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Praktik Pengalaman Luar dan Motivasi berpengaruh sebesar 69,8% terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.

3. Pengaruh *Soft Skills* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara *Soft Skills* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara Untuk Bekerja di Bank Syariah. Hal ini dibuktikan dengan hasil F_{hitung} 81,203 > F_{tabel} 3,12 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05, maka $H0_3$ ditolak dan Ha_3 diterima yang artinya *Soft Skills* (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Hal ini bisa dilihat dari nilai *R Square* yang besarnya 0,690. Nilai ini menunjukkan bahwa *soft skills* dan motivasi secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 69% sedangkan sisanya yaitu 31% (100% - 69%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini dikarenakan kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh *soft skills* dan motivasi, akan tetapi dipengaruhi juga oleh pengalaman magang, minat, orientasi, taraf intelegensi dan lain sebagainya.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} sebesar 6,047 > dari t_{tabel} sebesar 1,66600 dengan tingkat signifikan 0,00 < dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan *soft skills* seseorang, maka akan semakin tinggi kesiapannya dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} sebesar 3,243 > dari t_{tabel} sebesar 1,66600 dengan tingkat signifikan 0,002 < dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima. Hal ini disebabkan dengan adanya motivasi untuk bekerja yang tinggi, akan mendorong mahasiswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kesiapan kerja yang dimiliki menjadi memadai.
3. *Soft skills* dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara. Hal ini bisa dilihat dari nilai *R Square* yang besarnya 0,690. Nilai ini menunjukkan bahwa *soft skills* dan motivasi secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 69% sedangkan sisanya yaitu 31% (100% - 69%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara

Dengan adanya pengaruh *soft skill* dan motivasi 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 sebelum terjun ke dunia kerja. Begitupun dengan motivasi, dengan adanya motivasi untuk bekerja yang tinggi, akan mendorong mahasiswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kesiapan kerja yang dimiliki menjadi memadai.

2. Bagi Pihak Fakultas

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi peningkatan mutu kampus dalam menyiapkan mahasiswa yang tidak hanya siap kerja tetapi juga mampu bertahan lama di dunia kerja.

3. Bagi *Stakeholder*

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan refrensi dan bahan pertimbangan dalam hal pembuatan keputusan mengenai perekrutan tenaga kerja agar lebih berkompeten.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan refrensi pada penelitian berikutnya. Penulis juga menyarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan tambahan variabel lain untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap kesiapan kerja mahasiswa selain variabel *soft skills* dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

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

Alifah, Heni Nur. *Pengembangan Soft Skill dalam Membentuk Ahlak santri di Pondok Pesantren Walisongo Putri Ngabar Ponorogo*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017

Azhari, Akyas. *Psikologi Pendidikan*, Semarang: Dina Utama Semarang, 1996

Buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINSU T.A 2016/2017

Dimasyqi, Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir Ad. *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Juz 22*, Bandung: Kampung sunnah, 2013

Elfindri, *Soft Skill Untuk Pendidik*, Jakarta: Baduesse Media, 2011

Fitriyanto, Agus. *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*, Jakarta: Dinamika Cipta, 2010

Harahap, Sunarji. *Pengamtar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, Medan: Febi UIN-SU Press, 2016

Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati. *Metodologi Penelitian, cet. I*, Bandung: PT Refika Adimata, 2014

Kuswana, W. Sunaryo. *Filsafat Pendidikan Teknologi, Vokasi dan Kejuruan*, Bandung: Alfabeta, 2013

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2011

Rahmani, Nur Ahmadi Bi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016

S, Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003

Sabri, H. M. Alisuf. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya, 1996

Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010

Sudirman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methos)*, Yogyakarta: Penerbit Bandung, 2016

Sujarweni, V. Wiratma. *Metode Peneletian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukuranya*, Jakarta: Bumi Aksara. 2017

B. Jurnal dan Skripsi

Bagea, Arfin. *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan SMK Telkom Kendari*, SELAMI IPS Edisi No. 2 Vo. 12 Tahun XII, 2019

Baiti, Rizki Diah, dkk. *Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir*, Jurnal Psikologi Integratif, Vol. 5, No. 2, 2017

Faslah, Roni. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK*, Wahana Jurnal of Action Research Vol. 1 No. 1, 2019

Harahap, Maharani. *Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja (Studi Kasus Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan*, Skripsi: UINSU, 2020

Hulu, Fikranlim dan Noni Rozaini, *Pengaruh Kreativitas Belajar dan Soft Skill Mahasiwa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016*, Jurnal Niagawan, Vol. 9, No. 3, 2020

Jafar, Akhmad. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*, dalam Jurnal Ekonomi: Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 6, No.2, 2017

Junaidi, Nia, dkk. *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNP*, Jurnal Ecogen, Vol. 1, No. 2, 2018

Kurniawan, Moh. Usman. *Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0 Ditinjau Dari Soft Skills Mahasiswa*, Jurnal Equilibrium, Vol. 8, No. 2, 2020

Lie, Novia Lucas Cahyadi. *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Mahasiswa S1 FBE UBAYA*, Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol. 6 No. 2, 2017

Lisdiantini, Netty, dkk. *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahsiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun,* Jurnal Epicheirisi, Vol. 3, No. 2, 2019

Nuruddin, Amiur. *Jurnal SDM Berbasis Syariah,* Vol. 6, No. 1, 2010

Putri, Nabila Ikrima Jeklor dan Lucy Fridayati. *Profil Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja,* dalam Jurnal Kapita Selekta Geografi, Vol. 3, No. 1, 2020

Syailla, Aulia Nur. *Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII,* Jurnal Psikoborneo, Vol 5, No 3, 2017

Wahyuningsih, Ika dan Agung Yulianto. *Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja, Economic Education Analysis Journal*, Vol. 9, No. 2, 2020

Yustati, Herlina dan Lucy Auditya, *Pengaruh Praktek Pengalaman Luar dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah, Journal of Applied Business and Economics* (JABE), Vol. 6 No. 1, 2019

Yulianto, Cesar. *Korelasi Antara Kemampuan Soft Skills dan Prestasi Belajar Dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Taruna Bangsa Bekasi,* Skripsi: UNJ, 2018

C. Website

http://febi.uinsu.ac.id/?page=visi, diakses pada Sabtu, 1 Mei 2020 pukul 20:48 WIB

https://kbbi.web.id/kerja, diakses pada Rabu, 6 Januari 2021 pukul 19.45 WIB

https://kbbi.web.id/siap, diakses pada Rabu, 6 Januari 2021 pukul 19.39 WIB

https://sipandai.uinsu.ac.id/mahasiswa/tampil_aktif/, diakses pada 12 Januari 2021 pukul 18.02 WIB

https://www.bps.go.id/indicator/6/674/2/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html, diakses pada 25 Januari pukul 15.04 WIB

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Saudara/I Responden

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi saya, dengan ini saya memohon dan mengharapkan kesediaan saudara/i sekalian untuk dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan untuk skripsi saya. Jawaban dan identitas saudara/i sekalian dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk peneitian ini saja.

Atas perhatian dan kesediaan saudara/i sekalian dalam berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Ninda Awil Daini Efendi

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Kelas :

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

B. PETUNJUK PENGISIAN:

a. Pengisian ini dilakukan dengan memberi tanda centang (√) pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat anda pilih, yaitu:

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu alternatif jawaban.

c. Setelah mengisi jawaban, mohon periksa kembali agar tidak terjadi pengisian jawaban yang terlewat.

1. **Pernyataan Variabel *Soft Skills* (X_1)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu berbicara didepan umum dengan baik					
2	Saya mampu berbicara dengan tegas dalam menyampaikan pendapat					
3	Saya ikut serta memberikan kontribusi ide ketika sedang berdiskusi didalam kelompok					
4	Saya bersedia membantu rekan saya jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas					
5	Saya bersedia diberi teguran/hukuman jika saya membuat kesalahan					
6	Saya mampu bekerja dengan jujur dan berkata apa adanya					
7	Saya selalu mengikuti aturan dilingkungan saya berada					

2. **Pernyataan Variabel Motivasi (X_2)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya ingin bekerja sesuai dengan bidang dan minat saya					
2	Saya ingin bekerja di Bank Syariah karena saya telah memiliki kemampuan yang mumpuni seputar perbankan syariah atau lembaga keuangan syariah					
3	Bekerja di Bank Syariah merupakan cita-cita saya					
4	Dengan bekerja di Bank Syariah, saya					

	berharap hidup saya akan lebih sejahtera					
5	Setelah lulus saya memilih bekerja karena desakan ekonomi orang tua					
6	Dengan bekerja, saya bisa memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisik (sandang, pangan, papan)					
7	Saya merasa lebih mulia dan terpandang di mata masyarakat jika bekerja daripada menganggur					

3. Pernyataan Variabel Kesiapan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki visi misi dan tujuan yang jelas dalam bekerja					
2	Saya selalu mengikuti perkembangan pekerjaan melalui berbagai media cetak maupun elektronik					
3	Saya bersedia menerima semua resiko dari setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
4	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan dan kondisi di tempat kerja					
5	Saya memiliki rasa ingin tau yang tinggi					
6	Saya mengamati dan mencermati terlebih dahulu setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
7	Saya berpikir secara logis dan obyektif dalam mengambil keputusan					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Kuesioner

Variabel *Soft Skills* (X_1)

Res	Item Pernyataan							Total
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	
1	4	3	4	4	4	4	4	**27**
2	4	4	4	4	4	4	4	**28**
3	3	2	3	3	4	5	4	**24**
4	3	4	5	3	4	5	5	**29**
5	4	4	5	5	4	4	4	**30**
6	4	3	4	4	4	5	4	**28**
7	3	3	4	3	4	4	5	**26**
8	4	4	5	5	5	4	5	**32**
9	4	4	4	4	5	4	4	**29**
10	4	4	4	4	4	4	5	**29**
11	5	4	4	4	5	4	5	**31**
12	3	2	4	5	4	4	4	**26**
13	3	3	3	3	3	3	3	**21**
14	4	4	4	4	4	4	4	**28**
15	3	4	3	4	3	3	4	**24**
16	3	4	4	4	5	4	2	**26**
17	4	4	5	4	5	5	5	**32**
18	3	3	4	4	4	4	4	**26**
19	4	4	4	4	4	4	4	**28**
20	4	4	5	5	5	4	5	**32**
21	5	5	5	5	4	5	5	**34**
22	3	3	4	5	5	5	5	**30**
23	5	5	5	5	5	5	4	**34**
24	5	5	5	5	5	5	5	**35**
25	4	4	5	4	5	5	4	**31**
26	2	5	5	4	5	5	2	**28**
27	4	4	4	1	4	4	4	**25**
28	5	5	4	4	5	5	4	**32**
29	5	5	4	5	5	5	4	**33**
30	4	5	4	5	4	5	4	**31**
31	4	4	4	4	4	4	5	**29**
32	4	4	4	4	4	5	4	**29**
33	3	3	4	4	5	5	3	**27**
34	2	3	3	4	4	4	4	**24**
35	4	2	5	4	4	5	4	**28**
36	5	5	5	5	5	5	4	**34**
37	2	3	3	3	4	4	3	**22**
38	3	3	3	3	3	4	3	**22**

39	5	5	5	5	5	5	5	**35**
40	4	4	5	4	5	3	4	**29**
41	4	4	4	4	4	4	4	**28**
42	4	5	4	5	4	4	4	**30**
43	3	3	5	3	5	5	4	**28**
44	4	4	3	4	4	4	4	**27**
45	3	3	4	3	4	4	4	**25**
46	4	3	4	3	3	3	2	**22**
47	4	4	3	3	3	4	2	**23**
48	4	4	3	3	3	4	2	**23**
49	4	4	4	2	4	4	2	**24**
50	4	4	3	4	4	4	4	**27**
51	3	3	4	4	4	3	4	**25**
52	4	4	4	4	4	4	4	**28**
53	3	2	3	3	4	5	4	**24**
54	3	4	5	3	4	5	5	**29**
55	4	4	5	5	4	4	4	**30**
56	4	3	4	4	4	5	4	**28**
57	3	3	4	3	4	4	5	**26**
58	4	4	5	5	5	4	5	**32**
59	4	4	4	4	5	4	4	**29**
60	4	4	4	4	4	4	5	**29**
61	5	4	4	4	5	4	5	**31**
62	3	2	4	5	4	4	4	**26**
63	3	3	3	3	3	3	3	**21**
64	4	4	4	4	4	4	4	**28**
65	3	4	3	4	3	3	4	**24**
66	3	4	4	4	5	4	2	**26**
67	4	4	5	4	5	5	5	**32**
68	3	3	4	4	4	4	4	**26**
69	4	4	4	4	4	4	4	**28**
70	4	4	5	5	5	4	5	**32**
71	5	5	5	5	4	5	5	**34**
72	3	3	4	5	5	5	5	**30**
73	5	5	5	5	5	5	4	**34**
74	5	5	5	5	5	5	5	**35**
75	4	4	5	4	5	5	4	**31**
76	2	5	5	4	5	5	2	**28**

Variabel Motivasi (X_2)

Res	Item Pernyataan							Total
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	
1	4	4	3	4	3	4	4	**26**
2	4	4	4	4	4	4	4	**28**
3	3	3	3	3	5	4	4	**25**
4	4	4	3	3	3	4	5	**26**
5	4	4	4	4	4	5	4	**29**
6	5	3	3	4	4	5	5	**29**
7	4	4	3	3	3	4	4	**25**
8	5	5	4	5	3	5	5	**32**
9	4	3	3	3	3	4	4	**24**
10	4	3	3	3	3	4	4	**24**
11	4	4	5	4	4	4	5	**30**
12	4	5	3	3	4	4	4	**27**
13	3	3	3	3	4	4	4	**24**
14	4	4	4	4	4	4	4	**28**
15	5	2	2	2	1	5	3	**20**
16	4	3	2	3	2	3	3	**20**
17	4	4	3	4	2	5	5	**27**
18	4	4	4	4	4	4	4	**28**
19	4	4	4	4	4	4	4	**28**
20	5	4	4	5	4	5	4	**31**
21	5	4	4	4	4	5	4	**30**
22	3	4	3	3	5	5	5	**28**
23	4	4	4	4	4	5	5	**30**
24	5	5	5	5	5	5	5	**35**
25	4	3	3	4	3	5	5	**27**
26	4	3	3	4	4	5	4	**27**
27	5	4	4	4	2	5	5	**29**
28	5	4	4	4	4	5	5	**31**
29	5	4	2	4	2	5	5	**27**
30	5	3	2	4	2	5	5	**26**
31	5	3	3	4	4	5	4	**28**
32	4	3	3	4	5	5	5	**29**
33	3	4	3	3	4	4	4	**25**
34	5	2	2	3	4	4	4	**24**
35	5	4	4	4	4	5	5	**31**
36	5	5	5	5	5	5	5	**35**
37	4	4	3	4	5	4	4	**28**
38	3	4	4	4	~~5~~	4	4	**28**
39	5	5	5	5	5	5	5	**35**
40	3	4	3	3	4	5	5	**27**
41	4	4	3	4	4	4	5	**28**

42	5	4	4	4	5	5	5	**32**
43	5	5	3	3	5	5	5	**31**
44	4	4	4	4	4	4	4	**28**
45	4	4	3	3	3	3	3	**23**
46	4	2	2	3	3	4	3	**21**
47	3	2	2	3	4	4	4	**22**
48	4	2	2	2	4	5	3	**22**
49	4	2	2	4	4	5	3	**24**
50	4	4	4	4	5	5	5	**31**
51	4	4	3	4	3	4	4	**26**
52	4	4	4	4	4	4	4	**28**
53	3	3	3	3	5	4	4	**25**
54	4	4	3	3	3	4	5	**26**
55	4	4	4	4	4	5	4	**29**
56	5	3	3	3	4	4	5	**27**
57	4	4	3	3	3	4	4	**25**
58	5	5	4	5	3	5	5	**32**
59	4	3	3	3	3	4	4	**24**
60	4	3	3	3	3	4	4	**24**
61	4	4	5	4	4	4	5	**30**
62	4	5	3	3	4	4	4	**27**
63	3	3	3	3	4	4	4	**24**
64	4	4	4	4	4	4	4	**28**
65	5	2	2	2	2	5	4	**22**
66	4	3	3	3	4	4	4	**25**
67	4	4	4	4	4	5	5	**30**
68	4	4	4	4	4	4	4	**28**
69	4	4	4	4	4	4	4	**28**
70	5	4	4	5	4	5	5	**32**
71	5	4	4	5	5	5	5	**33**
72	3	4	3	3	5	5	5	**28**
73	4	4	4	4	4	5	5	**30**
74	5	5	5	5	5	5	5	**35**
75	4	3	3	4	5	5	5	**29**
76	4	3	3	4	4	4	4	**26**

Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Res	Item Pernyataan							Total
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	
1	4	4	4	3	4	4	4	**27**
2	4	4	4	4	4	4	4	**28**
3	3	4	3	3	4	5	4	**26**
4	5	4	5	3	5	4	4	**30**
5	4	5	5	5	5	4	5	**33**
6	5	4	4	4	5	5	4	**31**
7	4	4	3	3	4	4	4	**26**
8	5	4	4	4	4	5	5	**31**
9	4	4	4	3	3	4	4	**26**
10	4	4	3	4	4	3	4	**26**
11	4	4	4	5	4	5	4	**30**
12	4	4	4	4	4	4	4	**28**
13	4	3	4	3	4	4	3	**25**
14	4	4	4	4	4	4	4	**28**
15	4	3	4	3	3	4	4	**25**
16	4	4	4	4	4	3	4	**27**
17	5	5	5	5	5	5	5	**35**
18	5	4	5	4	5	4	4	**31**
19	4	4	4	4	4	4	4	**28**
20	5	5	5	5	5	5	5	**35**
21	5	5	5	5	5	4	5	**34**
22	5	4	5	5	5	5	4	**33**
23	5	5	5	5	5	5	5	**35**
24	5	5	5	5	5	5	5	**35**
25	4	4	4	4	4	4	4	**28**
26	3	3	3	3	5	5	3	**25**
27	4	4	4	4	4	4	4	**28**
28	4	4	4	4	5	4	4	**29**
29	5	4	5	5	5	5	5	**34**
30	5	5	5	5	5	4	4	**33**
31	5	5	5	4	4	4	4	**31**
32	4	4	4	5	5	5	4	**31**
33	4	3	5	4	3	4	4	**27**
34	4	4	3	3	3	3	3	**23**
35	4	4	4	4	4	4	4	**28**
36	5	5	5	5	5	5	5	**35**
37	4	3	4	4	4	4	4	**27**
38	4	5	4	3	4	4	3	**27**
39	5	5	4	4	4	4	4	**30**
40	4	4	3	3	4	4	4	**26**
41	4	4	4	4	4	4	4	**28**

42	4	5	4	4	5	4	4	**30**
43	5	4	4	4	5	4	3	**29**
44	4	4	4	4	4	4	4	**28**
45	4	4	4	4	4	3	4	**27**
46	4	4	3	2	2	2	2	**19**
47	4	3	3	2	3	3	3	**21**
48	3	3	4	2	3	3	3	**21**
49	4	4	3	3	2	3	4	**23**
50	4	4	4	4	4	4	4	**28**
51	4	4	4	3	4	4	4	**27**
52	4	4	4	4	4	4	4	**28**
53	3	4	3	3	4	5	4	**26**
54	5	4	5	3	5	4	4	**30**
55	4	5	5	5	5	4	5	**33**
56	5	4	4	4	5	5	4	**31**
57	4	4	3	3	4	4	4	**26**
58	5	4	4	4	4	5	5	**31**
59	4	4	4	3	3	4	4	**26**
60	4	4	3	4	4	3	4	**26**
61	4	4	4	5	4	5	4	**30**
62	4	4	4	4	4	4	4	**28**
63	4	3	4	3	4	4	3	**25**
64	4	4	4	4	4	4	4	**28**
65	4	3	4	3	3	4	4	**25**
66	4	4	4	4	4	3	4	**27**
67	5	5	5	5	5	5	5	**35**
68	5	4	5	4	5	4	4	**31**
69	4	4	4	4	4	4	4	**28**
70	5	5	5	5	5	5	5	**35**
71	5	5	5	5	5	4	5	**34**
72	5	4	5	5	5	5	4	**33**
73	5	5	5	5	5	5	5	**35**
74	5	5	5	5	5	5	5	**35**
75	4	4	4	4	4	4	4	**28**
76	3	3	3	3	5	5	3	**25**

LAMPIRAN 3

HASIL OLAH DATA SPSS 25

Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	28.9	28.9	28.9
	Perempuan	54	71.1	71.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Kelas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PS A	9	11.8	11.8	11.8
	PS B	10	13.2	13.2	25.0
	PS C	10	13.2	13.2	38.2
	PS D	10	13.2	13.2	51.3
	PS E	10	13.2	13.2	64.5
	PS F	9	11.8	11.8	76.3
	PS G	9	11.8	11.8	88.2
	PS H	9	11.8	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Frekuensi Variabel *Soft Skills* (X_1)

Statistics

		SS-1	SS-2	SS-3	SS-4	SS-5	SS-6	SS-7	Soft Skills
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

SS-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.3	5.3	5.3
	N	23	30.3	30.3	35.5
	S	37	48.7	48.7	84.2
	SS	12	15.8	15.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

SS-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.6	6.6	6.6
	N	19	25.0	25.0	31.6
	S	38	50.0	50.0	81.6
	SS	14	18.4	18.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

SS-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	17.1	17.1	17.1
	S	38	50.0	50.0	67.1
	SS	25	32.9	32.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

SS-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.6
	N	15	19.7	19.7	22.4
	S	38	50.0	50.0	72.4
	SS	21	27.6	27.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

SS-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	10.5	10.5	10.5
	S	39	51.3	51.3	61.8
	SS	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

SS-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	9.2	9.2	9.2
	S	40	52.6	52.6	61.8
	SS	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

SS-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	10.5	10.5	10.5
	N	5	6.6	6.6	17.1
	S	41	53.9	53.9	71.1
	SS	22	28.9	28.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Frekuensi Variabel Motivasi (X_2)

Statistics

		M-1	M-2	M-3	M-4	M-5	M-6	M-7	Motivasi
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

M-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	13.2	13.2	13.2
	S	43	56.6	56.6	69.7
	SS	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	9.2	9.2	9.2
	N	19	25.0	25.0	34.2
	S	41	53.9	53.9	88.2
	SS	9	11.8	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	13.2	13.2	13.2
	N	34	44.7	44.7	57.9
	S	26	34.2	34.2	92.1
	SS	6	7.9	7.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.9	3.9	3.9
	N	26	34.2	34.2	38.2
	S	38	50.0	50.0	88.2
	SS	9	11.8	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	6	7.9	7.9	9.2
	N	15	19.7	19.7	28.9
	S	38	50.0	50.0	78.9
	SS	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.6	2.6	2.6
	S	37	48.7	48.7	51.3
	SS	37	48.7	48.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	7.9	7.9	7.9
	S	37	48.7	48.7	56.6
	SS	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Statistics

		KK-1	KK-2	KK-3	KK-4	KK-5	KK-6	KK-7	Kesiapan Kerja
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

KK-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	6.6	6.6	6.6
	S	45	59.2	59.2	65.8
	SS	26	34.2	34.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

KK-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	13.2	13.2	13.2
	S	48	63.2	63.2	76.3
	SS	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

KK-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	17.1	17.1	17.1
	S	40	52.6	52.6	69.7
	SS	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

KK-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.9	3.9	3.9
	N	20	26.3	26.3	30.3
	S	33	43.4	43.4	73.7
	SS	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

KK-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.6	2.6	2.6
	N	8	10.5	10.5	13.2
	S	37	48.7	48.7	61.8
	SS	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

KK-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	N	9	11.8	11.8	13.2
	S	43	56.6	56.6	69.7
	SS	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

KK-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	N	9	11.8	11.8	13.2
	S	50	65.8	65.8	78.9
	SS	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SOFT SKILLS	76	21	35	28.30	3.552
MOTIVASI	76	20	35	27.55	3.404
KESIAPAN KERJA	76	19	35	28.88	3.724
Valid N (listwise)	76				

2. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Variabel *Soft Skills* (X_1)

Correlations

		SS-1	SS-2	SS-3	SS-4	SS-5	SS-6	SS-7	X1
SS-1	Pearson Correlation	1	.566**	.367**	.383**	.270*	.230*	.369**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.018	.046	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
SS-2	Pearson Correlation	.566**	1	.432**	.368**	.358**	.243*	.077	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.035	.507	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
SS-3	Pearson Correlation	.367**	.432**	1	.448**	.646**	.475**	.365**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
SS-4	Pearson Correlation	.383**	.368**	.448**	1	.453**	.255*	.390**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.026	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
SS-5	Pearson Correlation	.270*	.358**	.646**	.453**	1	.524**	.297**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.000	.000		.000	.009	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
SS-6	Pearson Correlation	.230*	.243*	.475**	.255*	.524**	1	.232*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.046	.035	.000	.026	.000		.043	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

SS-7	Pearson Correlation	.369**	.077	.365**	.390**	.297**	.232*	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.001	.507	.001	.000	.009	.043		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
X1	Pearson Correlation	.692**	.651**	.770**	.709**	.720**	.587**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	7

b. Variabel Motivasi (X_2)

Correlations

		M-1	M-2	M-3	M-4	M-5	M-6	M-7	X2
M-1	Pearson Correlation	1	.184	.210	.425**	-.198	.453**	.279*	.445**
	Sig. (2-tailed)		.111	.069	.000	.087	.000	.015	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
M-2	Pearson Correlation	.184	1	.710**	.562**	.286*	.122	.491**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.111		.000	.000	.012	.295	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
M-3	Pearson Correlation	.210	.710**	1	.706**	.455**	.181	.446**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000		.000	.000	.117	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
M-4	Pearson Correlation	.425**	.562**	.706**	1	.318**	.383**	.471**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.001	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

M-5	Pearson Correlation	-.198	.286*	.455**	.318**	1	.145	.258*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.087	.012	.000	.005		.210	.024	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
M-6	Pearson Correlation	.453**	.122	.181	.383**	.145	1	.523**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.295	.117	.001	.210		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
M-7	Pearson Correlation	.279*	.491**	.446**	.471**	.258*	.523**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.024	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
X2	Pearson Correlation	.445**	.747**	.830**	.830**	.544**	.537**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	7

c. Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Correlations

		KK-1	KK-2	KK-3	KK-4	KK-5	KK-6	KK-7	Y
KK-1	Pearson Correlation	1	.565**	.718**	.573**	.506**	.330**	.544**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
KK-2	Pearson Correlation	.565**	1	.520**	.632**	.485**	.254*	.626**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.027	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
KK-3	Pearson Correlation	.718**	.520**	1	.681**	.576**	.390**	.613**	.817**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
KK-4	Pearson Correlation	.573**	.632**	.681**	1	.659**	.524**	.739**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
KK-5	Pearson Correlation	.506**	.485**	.576**	.659**	1	.622**	.491**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
KK-6	Pearson Correlation	.330**	.254*	.390**	.524**	.622**	1	.518**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.004	.027	.000	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
KK-7	Pearson Correlation	.544**	.626**	.613**	.739**	.491**	.518**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
Y	Pearson Correlation	.757**	.732**	.817**	.887**	.802**	.671**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	7

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07360267
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.067
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

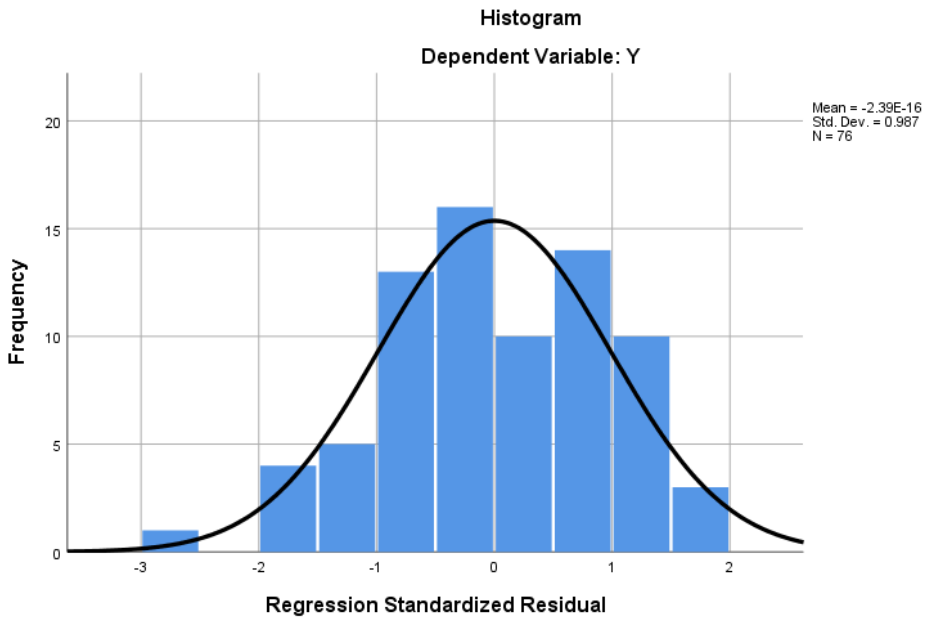
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

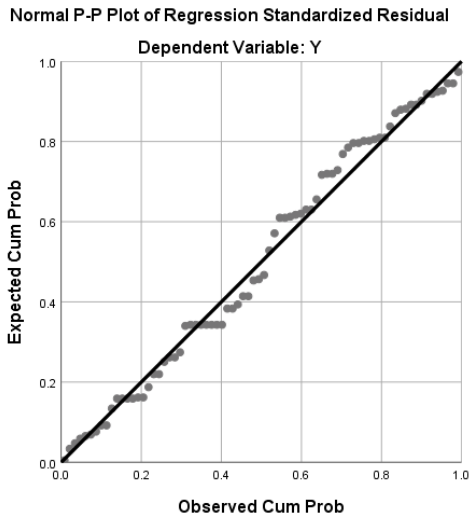
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



c. Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot



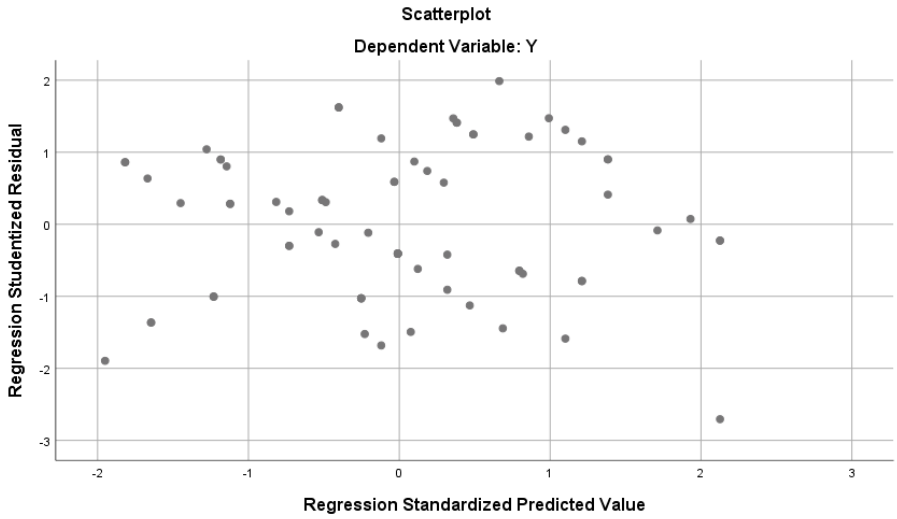
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.611	1.638
	X2	.611	1.638

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.425	2.110		1.149	.254
	X1	.605	.100	.577	6.047	.000
	X2	.339	.104	.310	3.243	.002

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.425	2.110		1.149	.254
	X1	.605	.100	.577	6.047	.000
	X2	.339	.104	.310	3.243	.002

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Simultas (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717.447	2	358.724	81.203	.000[b]
	Residual	322.487	73	4.418		
	Total	1039.934	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831[a]	.690	.681	2.102

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4

TABEL DISTRIBUSI t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 5

TABEL DISTRIBUSI r

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
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
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611

LAMPIRAN 6

TABEL DISTRIBUSI F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Ninda Awil Daini Efendi
2. NIM : 0503161057
3. Tempat/Tgl Lahir : Bandar Tinggi, 12 Desember 1998
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Jl. Prof. HM. Yamin, Gg. Kabu-Kabu, No. 14 A

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 091645 Bandar Tinggi. Berijazah tahun 2010
2. Tamatan SMP Negeri 1 Air Putih. Berijazah tahun 2013
3. Tamatan SMA Negeri 1 Sei Suka. Berijazah tahun 2016