PENGARUH *SOFT SKILL* DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh :

IDAYATI

NIM : 2017.2.6.1.00777

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM BUNGA BANGSA CIREBON

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH SOFT SKILL DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)

Oleh :

IDAYATI

NIM. 2017.2.6.1.00777

Menyetujui,

Pembimbing I,	**Pembimbing II**
	
Dr. Heru Cahyono, M.E.Sy	**Nutr Muhammad Faiz Amin, Lc.M.E**
NIDN. 2114097501	**NIDN. 2113038803**

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Soft Skill* Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)**" oleh Idayati NIM : **2017.2.6.1.00777** telah diajukan dalam sidang munaqosah Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon pada tanggal 23 November 2021.

Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon.

Cirebon, 23 November 2021

Sidang Munaqosah

Ketua Merangkap Anggota	Sekretaris Merangkap Anggota
Dr.H.Oman.Fathurohman, M.A. **NIDK. 8886160017**	**Drs. Sulaiman, M.MPd** **NIDN. 2118096201**
Penguji I	Penguji II
H. Ahmad Munajim, M.M **NIDN. 2117086801**	**Mohammad Ridwan, M.ESy** **NIDN. 2121048904**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Idayati

NIM : 2017.2.6.1.00777

Prodi : Ekonomi Syariah

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh *Soft Skill* Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)" berserta isinya adalah benar-benar karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat akademik.

Atas pernyataan diatas, saya siap menanggung resiko atau sanksi apapun yang dijatuhkan kepada saya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, Oktober 2021

Yang membuat pernyataan,



IDAYATI

ABSTRAK

IDAYATI, NIM. 2017.2.6.1.00777 : PENGARUH *SOFT SKILL* DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)

Skripsi ini membahas pengaruh *soft skill* dan etos kerja islami terhadap kinerja pegawai. Kajiannya dilatar belakangi oleh Ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan atau *skill* dan etos kerja islami yang dimiliki oleh pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif dan merupakan salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang seberapa besar pengaruh *soft skill* dan etos kerja islami terhadap kinerja pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dan tehnik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Tehnik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas data, analisis deskripsi data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *soft skill* terhadap kinerja pegawai, serta etos kerja islami terhadap dan kinerja pegawai, hal ini terbukti dari nilai t hitung yang lebih besar dari t table dan nilai sig yang kurang dari 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* dan etos kerja islami terhadap kinerja pegawai.

Hal ini terbukti dari hasil Uji F dengan nilai F hitung lebih dari F table dan nilai sig kurang dari 0,05. Besarnya pengaruh tersebut berdasarkan uji koefisien determinasi adalah 73,7%.

Kata Kunci : ***Soft Skill, etos kerja islami, kinerja pegawai***

ABSTRACT

IDAYATI, NIM. 2017.2.6.1.00777 : PENGARUH *SOFT SKILL* DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)

This thesis discusses the influence of *soft skills* and Islamic work ethic on employee performance. The study is motivated by the discrepancy between the level of ability or *skill* and Islamic work ethic possessed by employees, with the development of needs and dynamics of problems faced by the increasingly competitive world of work and is one of the causes of the decline in employee performance in a company.

This study aims to find out how much influence *soft skills* and Islamic work ethic have on employee performance in the Job Training UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

This study uses a quantitative approach with the type of associative research. The population in this study were all employees in the Job Training UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon and the sampling technique used was saturated sampling. Data collection techniques were carried out by questionnaires, interviews, documentation, and literature studies. The data analysis technique used is the validity and reliability of the data, data description analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between *soft skills* on employee performance, as well as Islamic work ethic on employee performance, this is evident from the t arithmetic value which is greater than t table and the sig value is less than 0, 05. Simultaneously there is a significant influence between *soft skills* and Islamic work ethic on employee performance.

This is evident from the results of the F test with a calculated F value of more than F table and a sig value of less than 0.05. The magnitude of the effect based on the coefficient of determination test is 73.7%.

Keywords: Soft Skill, Islamic work ethic, employee performance

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan segala rahmat dan nikmat yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian skripsi ini. Shalawat serta salam tercurahkan pula kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW pembawa rahmat dan berkah untuk semua makhluk dimuka bumi, beserta keluarganya, sahabatnya, dan tak lupa kita sebagai umatnya semoga kelak mendapat pertolongan di hari akhir nanti. Aamiin.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari dalam proses penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang dihadapi baik dari sisi moral maupun material. Akan tetapi, dengan kerja keras, kesabaran serta kesungguhan hati dan dorongan moral dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan hormat kepada :

1. Dra. Hj. Lina Marlina, MA. Ketua Yayasan Pendidikan Bunga Bangsa Cirebon.
2. Dr. H. Oman Fathurohman, M.A., Selaku Rector Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon yang memberikan kesempatan untuk dapat menuntut ilmu di IAI BBC.
3. Sulaiman, M.MPd., Selaku Wakil Rector I Bidang Akademik Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon.
4. H. Ahmad Munajim, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Syari'ah yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
5. Toto Sukarnoto, ME, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon senantiasa memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. H. Heru Cahyono, M.E.Sy Selaku Pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini.
7. Nur Muhammad Faiz Amin, Lc.M.E Selaku Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh bagian Staf TU dan Staf Perpustakaan, yang telah membantu memberi informasi akademik dan banyak membantu penulis dalam mendapatkan referensi yang diperlukan.

9. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah mengajar selama belajar di bangku perkuliahan. Segenap Dosen Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penyusunan skripsi serta memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun skripsi
10. Kedua orang tua, yang selama ini tiada henti-hentinya dalam memberikan motivasi serta do'a kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan di IAI Bunga Bangsa Cirebon khususnya mahasiswa Prodi Ekonomi Syari'ah banyak sekali kenang-kenangan yang telah kita lalui bersama. Semoga silahturahmi ini dapat terus terjalin dan kita semua mencapai kesuksesan bersama-sama.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Akhirnya penyusunan berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

Cirebon, 29 Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING i
PENGESAHAN ii
PERNYATAAN KEASLIAN iii
ABSTRAK iv
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 5
C. Pembatasan Masalah 5
D. Perumusan Masalah 5
E. Tujuan Penelitian 5
F. Kegunaan Penelitian 6
BAB II 7
KAJIAN PUSTAKA 7
A. Deskripsi Teoritik 7
1. *Soft Skill* 7
2. Etos Kerja Islami 13
3. Kinerja Pegawai 20
B. Hasil Penelitian Terdahulu 23
C. Kerangka Pemikiran 26
D. Hipotesis Penelitian 27
BAB III 28
METODOLOGI PENELITIAN 28
A. Metode Penelitian 28
B. Tempat dan Waktu Penelitian 28
C. Populasi dan Sampel 29
D. Teknik Pengumpulan Data 29
E. Instrumen Penelitian 30

F. Teknik Analisis Data 33
BAB IV. 38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 38
A. Hasil Penelitian 38
1. Profil UPTD 38
2. Hasil Uji Instrumen Penelitian 45
3. Hasil Deskripsi Data Penelitian 46
4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik 51
5. Analisis Regresi Linear Berganda 54
6. Uji t Parsial 56
7. Uji F 56
8. Uji Koefisien Determinasi 57
B. Pembahasan 58
1. Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon 58
2. Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon 59
3. Pengaruh *soft skill* dan etos kerja islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon 60
BAB V 61
SIMPULAN DAN SARAN 61
A. Simpulan 61
B. Saran 61
DAFTAR PUSTAKA 63
LAMPIRAN – LAMPIRAN 66

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi di era globalisasi ini memiliki pengaruh yang besar terhadap penyerapan tenaga kerja dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Parmujianto (2017) suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang merupakan sumber-sumber ekonomi yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan bahkan menjadi *asset* terpenting dan penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam kegiatan ekonomi untuk pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan yang ingin dicapai dalam bisnis, baik secara duniawi maupun ukhrawiyah.

Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, akan tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Syafrina, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah kekuatan yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11).

Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia, karena perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan untuk mengatasi keterbatasan waktu yang signifikan dan biasanya terjadi antara diketahuinya kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi pekerjaan dan mendapatkan orang dan kualifikasinya sesuai untuk mengisi kebutuhan itu (Al fajar, 2010: 44).

Ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif merupakan salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan dengan cara melakukan pelatihan pada pegawai agar dapat bersaing dalam kebutuhan dunia kerja saat ini sangat diperlukan agar kesuksesan perusahaan bisa tercapai. Kinerja pegawai harus dikelola

terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi, (Rahadi, 2010:6).

Peningkatan kualitas pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas nya disuatu perusahaan. Selain itu, kemampuan atau *skill* pegawai yang tinggi serta semangat atau etos kerja akan bermuara pada lahirnya komitmen kinerja yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Krisis produktivitas manusia masih terjadi sampai saat ini. Seperti halnya yang terjadi di Indonesia yaitu tingginya angkatan kerja dan rendahnya kualitas pencari kerja serta sulitnya penyaluran karena lowongan yang terbatas sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia (Karim, 2014). Dalam keadaan ini para calon tenaga kerja/pegawai harus mempersiapkan diri agar memiliki *skill* atau keahlian untuk kesiapan kerja sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja (Marwansyah, 2010).

Dalam ekonomi Islam, kerja merupakan sebuah kegiatan untuk kemajuan dan transformasi di berbagai aspek kehidupan, baik individu, masyarakat maupun negara. Maka sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesipan kerja yang matang seperti *skill* dan etos kerja, agar memperoleh pekerjaan yang di ridhoi Allah SWT. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Mulk ayat 15:

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: *"Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan".*

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

Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam hal ibadah maupun amal pernuatan. Kerja keras dalam Islam atau dengan kata lain etos kerja islami merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat, sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan produktifitas kinerja yang tinggi, maka dari itu agama Islam memberikan perhatian yang beasr terhadap etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *Ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, akan tetapi juga kelompok atau masyarakat. Dalam kamus besar bahsa indonesia, etos kerja adalah semangat kerja yang memiliki ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. (Toto Tasmara, 2002).

Dalam dunia kerja, *soft skill* sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestatsi seorang pegawai. Menurut (Elfindri, 2010:67), mengatakan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Dengan mempunyai soft skills maka keberadaan seseorang akan semakin terasa di masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spriritual.

Perusahaan yang menawarkan pekerjaan juga sangat mempertimbangkan peran *soft skill*. Keterampilan teknis masih bisa diajarkan melalui pelatihan dan tidak memakan waktu yang terlalu lama. sedangkan karakter sesorang yang melekat sejak kecil dan cenderung sulit dirubah. Menurut (Dianti, 2017: 14) kemampuan yang dimiliki setiap orang memiliki kadar yang berbeda beda. Singkatnya, untuk apa mempekerjakan orang yang pandai dan terampil tapi susah diatur, banyak mengeluh, sering terlambat dan tidak jujur.

Mertens (2003) menyatakan bahwa *soft skill* atau *soft competency* diperlukan karena harapan dunia kerja. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang kompeten akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan,

khususnya di era globalisasi yaitu produktivitas dan persaingan. Berdasarkan hasil studi Bartetzko (2004) menemukan bahwa kunci utama kompetensi yang diharapkan dunia kerja adalah memperoleh pekerja yang memiliki kemampuan dalam teamwork dan komunikasi.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja pegawai dengan kinerja instansi atau perusahaan. Dalam arti semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja suatu perusahaan. Kinerja pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Selain itu kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disisi lain tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang (Stepanus, 2014: 132)

Objek penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) di kabupaten Cirebon. UPTD ini adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas di Bidang Pelatihan dan Keterampilan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan yang berada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon yang tadinya di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, bertugas membantu kepala Dinas dalam hal Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang merupakan salah satu program prioritas Dinas Ketenagakerjaan yang diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja yang merupakan program strategis dalam menjawab isu ketenaga kerjaan, khususnya berkaitan dengan rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Berdasrakan observasi awal yang di lakukan, terdapat beberapa pegawai yang kurang dalam hal kemampuan berkumunikasi dan kurang memiliki etos kerja Islami tinggi, sehingga kinerja pegawai masih cukup rendah. Dari kasus tersebut, penulis mengangkat permasalahan ini dengan judul **“Pengaruh *Soft Skill* dan Etos kerja Islami terhadap Kinerja**

Pegawai (Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenaga kerjaan Kabupaten Cirebon)".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat di identifikasi adalah masih kurang nya kemampuan *soft skill* dan etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon sehingga diperlukan analisis faktor penyebabnya dan juga solusi atas permasalahan tersebut.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yang telah diidentifikasi terkait dengan penelitian ini adalah mengenai pengaruh *soft skill* dan etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

D. Perumusan Masalah

Agar penelitian yang akan penulis lakukan dalam masalah ini lebih terarah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa tinggi pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon ?
2. Seberapa tinggi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon ?
3. Seberapa besar pengaruh *soft skill* dan etos kerja islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Mengetahui Seberapa tinggi pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon
2. Mengetahui Seberapa tinggi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

3. Mengetahui besarnya pengaruh *soft skill* dan etos kerja islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini memberi penguatan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *soft skill* dan etos kerja islami pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

2. Kegunaan Praktis

   a. Bagi IAI BBC

      Skripsi ini bermanfaat untuk menambah ilmu kepustakaan dan sebagai bahan referensi atau rujukan penelitian bagi mahasiswa dan pembaca lainnya terkait topik pengaruh *soft skill* dan etos kerja islami pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

   b. Bagi Penulis

      Penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk pendalaman materi, serta analisis kritis terhadap masalah yang ditemukan dalam masyarakat khususnya tentang pengaruh *soft skill* dan etos kerja islami pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

      .

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teoritik

1. *Soft Skill*

a. Pengertian *Soft Skill*

Soft skill adalah ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dan termasuk dengan dirinya sendiri. *Soft skill* sendiri meliputi keterampilan keterampilan personal yang dapat mempermudah individu dalam melaksanakan berbagai proses kegiatan sosial, seperti adaptasi, menyelesaikan beragam persoalan yang ditemui, dan memperlancar pelaksanaan berbagai tugas yang harus dilakukan (Direktorat Pendidikan Unair, 2010).

Menururt Widarto (2011) *Soft skill* sering disebut sebagai keterampilan lunak, yaitu keterampilan yang digunakan dalam berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Adapun contoh keterampilan - keterampilan yang termasuk dalam kategori *soft skill* adalah etika, profesional, kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, komunikatif, dan berpikir kritis.

Dalam Islam, *soft skill* diajarkan melalui Al-Qur'an dan Hadis dapat menciptakan sesuatu yang diluar dugaan dan diluar jangkauan manusia. Rasulullah SAW merupakan sosok yang dapat kita jadikan contoh teladan dalam bertingkah laku terhadap diri beliau dalam berumah tangga, pada anak-anak, untuk umat Islam dan sekalipun musuh waktu perang. Rasulullah berperilaku penuh dengan kelembutan dan ketawadhuan saat berkomunikasi dengan orang yang bertanya, menyuruh lawan bicara mendekat, memandang lawan bicara, memanggil lawan bicara dengan namanya. Rasulullah bersikap rendah hati, lemah lembut, jujur dan sebagainya (Lie, 2017). Allah berfirman dalam Al Ahzab ayat 21 :

لَّقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ ٱللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُواْ ٱللَّهَ وَٱلْيَوْمَ ٱلْآخِرَ وَذَكَرَ ٱللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

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

Ayat di atas menyatakan bahwa kehidupan Rasulullah harus dijadikan sebagai suri teladan dan contoh untuk ditiru dan dipedomani. Sifat dan perilaku Rasulullah penuh dengan kelembutan dan tawadhu saat berkomunikasi dengan orang lain yang bertanya, menyuruh lawan bicara mendekat, memandang lawan bicara, dan memanggil lawan bicara dengan namanya. Rasulullah juga 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. (Al Imam, 2013).

Menurut Rasid, Tewal dan Kojo (2018) *Soft skill* merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, dan pengambilan keputusan lainnya.

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

b. Indikator *Soft Skill* Islami

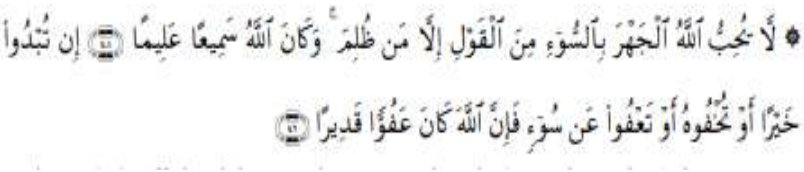
Indikator pengukuran soft skill dikemukakan oleh Sharma (2011) yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan komunikasi

   Kemampuan komunikasi adalah bagian terpenting dari pekerjaan, karena pegawai dapat mengekspresikan perasaan dan mengungkapkan ide serta pemikirannya dengan komunikasi. Melalui komunikasi juga pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan para pegawainya, dengan kata lain komunikasi dijadikan sebagai proses dua arah yang melibatkan seseorang yang memberi pesan dan orang lain yang menerima dan bertingkah lakun sesuai pesan tersebut. Adapun tujuan komunikasi yaitu untuk

mengungkapkan keinginan, bertukar informasi, dan mengekspresikan perasaan (Bondy, 2002).

Dalam Islam, komunikasi disamping untuk mewujudkan hubungan secara verikal dengan Allah juga mengakkan komunikasi secara horizontal dengan sesama manusia. Komunikasi mengajak dan menyuruh manusia agar berbuat baik dan selalu berpegang kepada al-Quran dan Sunnah, sebagaimana yang terdapat dalam kandungan surat An-Nisa' ayat 148-149


لَّا يُحِبُّ ٱللَّهُ ٱلْجَهْرَ بِٱلسُّوٓءِ مِنَ ٱلْقَوْلِ إِلَّا مَن ظُلِمَ ۚ وَكَانَ ٱللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا ﴿١٤٨﴾ إِن تُبْدُوا
خَيْرًا أَوْ تُخْفُوهُ أَوْ تَعْفُوا عَن سُوٓءٍ فَإِنَّ ٱللَّهَ كَانَ عَفُوًّا قَدِيرًا ﴿١٤٩﴾

Artinya: 148. Allah tidak menyukai ucapan buruk, (yang diucapkan) dengan terus terang kecuali oleh orang yang dianiaya. Allah adalah Maha Mendengar Lagi Maha Mengetahui. 149. Jika kamu melahirkan sesuatu kebaikan atau menyembunyikan atau memaafkan sesuatu kesalahan (orang lain), maka sesungguhnya Allah Maha Pema'af lagi Maha Kuasa.

2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang di butuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi prustasi mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat di miliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja, dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam Islam, kemampuan mengendalikan emosi dan menahan diri disebut juga dengan kesabaran. Orang yang memiliki kecerdasan emosional tertinggi adalah orang yang paling sabar.

Dia mampu mengatasi berbagai gangguan dan tidak menyerah pada emosinya dan dia bisa mengontrol emosinya.

Kecerdasan emosional dapat diselaraskan dengan akhlak. Yaitu daya kekuatan jiwa yang mendorong perbuatan dengan mudah dan spontan tanpa dipikirkan dan dirumuskan lagi. Dengan demikian, akhlak pada dasarnya sikap yang melekat pada diri seseorang secara spontan yang diwujudkan dalam tingkah laku atau perbuatan, tentu saja akhlak dimaksud adalah akhlak yang baik (al-akhlaq al-karimah) yang bersumber pada al Qur'an. Terdapat pula ayat yang menyatakan hanya orang yang bertaqwa yang akan cerdas emosinya dalam menghadapi berbagai cobaan, seperti firman-Nya dalam QS. Ali Imran (3) : 186

لَتُبْلَوُنَّ فِيٓ أَمْوَٰلِكُمْ وَأَنفُسِكُمْ وَلَتَسْمَعُنَّ مِنَ ٱلَّذِينَ أُوتُوا۟ ٱلْكِتَٰبَ مِن قَبْلِكُمْ وَمِنَ ٱلَّذِينَ أَشْرَكُوٓا۟ أَذًى كَثِيرًا ۚ وَإِن تَصْبِرُوا۟ وَتَتَّقُوا۟ فَإِنَّ ذَٰلِكَ مِنْ عَزْمِ ٱلْأُمُورِ ﴿١٨٦﴾

Artinya : Kamu pasti akan diuji dengan hartamu dan dirimu. Dan pasti kamu akan mendengar banyak hal yang sangat menyakitkan hati dari orang-orang yang diberi Kitab sebelum kamu dan dari orang-orang musyrik. Jika kamu bersabar dan bertakwa, maka sesungguhnya yang demikian itu termasuk urusan yang (patut) diutamakan.

3. Keterampilan Berfikir

Keterampilan berfikir adalah memunculkan dan mengembangkan gagasan baru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterampilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut pandang). Keterampilan berfikir adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang dan mengakomodasikan ke dalam suasana kerja yang beragam. Keterampilan berfikir yang di ukur mencakup empat aspek yaitu :

fluency (berfikir lancar), *flexibility* (berfikir luwes) *originality* (orisinalitas berfikir) dan *elaboration* (penguraian) (William,2002).

Aktifitas berfikir kritis di dalam Islam sudah ada sejak zaman kenabian. Bagaimana Nabi Ibrahim yang diangkat menjadi nabi harus memlalui tahapan-tahapan berfikir kritis sebelum menemukan Allah sebagai Tuhannya. Berfikir yang baik akan mengantarkan seseorang memiliki akhlak yang baik. Sebagaimana Allah menyuruh manusia agar berfikir dalam menghindari perbuatan yang merusak manusia dari perbuatan yang baik, yang terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 266 :

أَيَوَدُّ أَحَدُكُمْ أَن تَكُونَ لَهُۥ جَنَّةٌ مِّن نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ تَجْرِى مِن تَحْتِهَا
ٱلْأَنْهَـٰرُ لَهُۥ فِيهَا مِن كُلِّ ٱلثَّمَرَٰتِ وَأَصَابَهُ ٱلْكِبَرُ وَلَهُۥ ذُرِّيَّةٌ ضُعَفَآءُ
فَأَصَابَهَآ إِعْصَارٌ فِيهِ نَارٌ فَٱحْتَرَقَتْ ۗ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ ٱللَّهُ لَكُمُ ٱلْءَايَـٰتِ لَعَلَّكُمْ
تَتَفَكَّرُونَ ﴿٢٦٦﴾

Artinya :

Adakah salah seorang di antara kamu yang ingin memiliki kebun kurma dan anggur yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, di sana dia memiliki segala macam buah-buahan, kemudian datanglah masa tuanya sedang dia memiliki keturunan yang masih kecil - kecil. Lalu kebun itu ditiup angin keras yang mengandung api, sehingga terbakar. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu memikirkannya.

4. Etika

Etika adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan adalah agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja. Karena itu etika kerja karyawan secara normatif di turunkan dari etika bisnis, bahkan dia di turunkan dari perilaku etika pihak manajemen.

Dalam sebuah hadis, Rasulallah SAW bersabda: "*Orang mukmin yang paling sempurna imannya adalah mereka yang paling baik akhlaknya*." (HR at-Turmudzi). Dalam bekerja, seorang mukmin dituntut untuk bertutur kata yang sopan, dan bersikap yang bijak, sesuai dengan tuntunan Islam. Sebagaimana firman Allah dalam Alqur'an Surat Thahaa ayat 44 :

فَقُولَا لَهُۥ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُۥ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ﴿٤٤﴾

Artinya : maka berbicaralah kamu berdua kepadanya (Fir'aun) dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan dia sadar atau takut.

5. Keterampilan Kepemimpinan

Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan, dimana sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk di jadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang di pimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan

kepadanya dengan rela, penuh semangat, terdapat kegembiraan batin serta merasa tidak di paksa (Purwanto,2002:27).

Salah satu faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan adalah keterampilan kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan titik pusat dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan di laksanakan dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan diserahi tanggungjawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik.

Dalil al-Qur'an yang membahas tentang kepemimpinan dapat ditelusuri dan dikaji sebagaimana yang difirmankan Allah SWT dalam QS.An-Nisa:58 :

۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ﴿٥٨﴾

Artinya :

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila mendapatkan hukum dan antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil, sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Seseungghnya Allah maha mendengar lagi maha melihat."

2. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos kerja Islami

Menurut Majid (2000) etos berasal dari kata etika atau etis yang merujuk kepada makna ahlak yaitu kualitas esensial seseorang atau kelompok atau bahkan termasuk negara. Menurut Tasmara (2004) etos berasal dari bahasa Yunani yaitu "ethos" yang artinya sikap, watak, karakter, kepribadian serta keyakinan akan sesuatu, kemudian etos kerja adaah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Setiap pekerja muslim harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islami, karena pekerjaan yang ditekuni bernilai ibadah. Begitu juga hasil yang diperoleh dari pekerjaannya dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk didalamnya menghidupi ekonomi keluarga. Etos kerja islami bukan sekedar bergerak atau bekerja melainkan keprbadian yang bermoral dan menjadikan landasan moralnya sebagai sebuah cara bagi seorang muslim dalam bekerja dengan tujuan hidup yang di ridhoi Allah SWT demi mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akherat (Tasmara, 2002). Etos kerja islami merupakan cara pandang seorang muslim bahwa bekerja itu bukan hanya memuliakan dirinya sebagai manusia tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur dihadapan Tuhan (Djakfar, 2012).

Menurut Azizi (2005) etos kerja islami merupakan bagian dari konsep islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manuasia dalam kehidupannya yang amat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk seseorang dalam bekerja. Pada hakekatnya etos kerja dibentuk dan di pengaruhi oleh sistem nilai yang dianut dalam bekerja yang membentuk semangat dan bisa membedakan antara satu dengan yang lainnya.

Dengan demikian etos kerja islami merupakan refleksi pribadi seseorang yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kretaif dan inovatif. Etos keja islami juga berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

b. Ciri-ciri etos kerja Islami

Menurut Tasmara (2002) dalam Djakfar (2012) menyatakan bahwa terdapat 5 prinsip atau ciri khas etos kerja islami yang mengarah kepada perilaku, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin dan tepat waktu

   Hakikat dari etos kerja adalah cara seorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Seorang muslim menyatakan bahwa waktu adalah kekuatan dan waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya.

   Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam Hadist Riwayat Bukhari Muslim yang artinya :“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat” (H.R.Bukhari Muslim). Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk.

Disiplin biasanya dikaitkan dengan pemenuhan aturan dan pemanfaatan waktu. Seseorang dapat disebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan tepat waktu. Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Ashr 1-3 :

وَٱلۡعَصۡرِ ۝١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ۝٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ
وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ۝٣

Artinya :

"Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran".

Selain itu, dalam Surat An-Nisa ayat 59 juga menjelaskan tentang kepatuhan, dan kedisiplinan menaati suatu aturan.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي
ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن
كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ۝٥٩

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."

2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Nilai keikhlasan merupakan salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islam. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, kasih sayang, dan pelayanan tanpa

ikatan. Bekerja dengan hati yang ikhlas dan tekad yang bulat karena Allah akan memudahkan perjalanan karier ke depannya. Sebagai seorang pekerja, kita harus meniru sikap Rasulullah yang tak kenal lelah beribadah dan bekerja atas nama Allah, bukan yang lainnya. Rasulullah mencontohkan untuk tidak pernah lelah dalam melakukan sesuatu, karena ikhlas dalam menjalankannya. Ayat Al Quran ini yang menceritakan tentang ikhlas terdapat dalam Surat Al Insan (76) ayat 9 yang berbunyi :

إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ ٱللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنكُمْ جَزَآءً وَلَا شُكُورًا ﴿٩﴾

Artinya: “Sesungguhnya kami memberi makan (membantu) kalian hanya untuk Allah, kami tidak mengharapkan balasan dari kalian dan tidak pula ucapan terima kasih”.

Selain itu, terdapat ayat Alquran dan hadis yang menganjurkan umat Islam untuk bersikap ikhlas, yaitu tertera dalam surah An-Nisa ayat 146 yang menjelaskan bahwa syarat mutlak diterimanya amal ibadah adalah sikap ikhlas.

Hal ini didukung oleh hadis yang diriwayatkan Abdullah bin Mas'ud RA, bahwasanya Nabi Muhammad SAW bersabda: “Tiga hal yang tidak boleh hati seorang mukmin iri terhadapnya : ikhlas dalam beramal, memberi nasihat kepada pemimpin, dan melanggengkan kebersamaan dengan jamaah,” (H.R. Ahmad). Dengan bersikap ikhlas, hati seorang muslim akan tenang, tentram, dan terlepas dari beban emosional.

3. Memiliki kejujuran

Kejujuran tidak datang dari luar, melainkan bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran juga merupakan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan. Dalam Islam, Allah Ta'ala telah memerintahkan umat-Nya untuk berlaku jujur. Selain itu, Rasulullah SAW juga menganjurkan umatnya untuk berkata dan berbuat jujur dalam setiap melakukan aktivitas pekerjaan maupun saat menjalin hubungan dengan orang lain. Sebab, kejujuran akan membawa ketenangan dan kebaikan bagi

seseorang. Sesuai dengan firman Allah dalam Alqur'an surat Al Ahzab ayat 70-71 :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَقُولُواْ قَوۡلٗا سَدِيدٗا ٧٠
يُصۡلِحۡ لَكُمۡ أَعۡمَٰلَكُمۡ وَيَغۡفِرۡ لَكُمۡ ذُنُوبَكُمۡۗ وَمَن يُطِعِ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥ
فَقَدۡ فَازَ فَوۡزًا عَظِيمًا ٧١

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar (jujur). Niscaya Allah memperbaiki bagimu amalan-amalanmu dan mengampuni bagimu dosa-dosamu. Dan barang siapa menaati Allah dan Rasul-Nya, maka sesungguhnya ia telah mendapat kemenangan yang besar.

Dari Abdullah bin Mas'ud dari Nabi SAW bersabda :" Sesungguhnya kejujuran itu membawa kepada kebaikan, dan kebaikan itu membawa pelakunya ke syurga dan orang yang membiasakan dirinya berkata benar (jujur) sehingga ia tercatat disisi Allah sebagai orang yang benar, sesungguhnya dusta itu membawa pada keburukan (kemaksiatan)".

4. Memiliki komitmen (Akidah, aqad, i'tikad)

Komitmen (Aqad) merupakan mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (I'tiqad). Dalam Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Allah berfirman dalam al-Qur'an surat Al-Fath ayat 10, dengan menggambarkan komitmen sebagai berikut:

إِنَّ ٱلَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ ٱللَّهَ يَدُ ٱللَّهِ
فَوۡقَ أَيۡدِيهِمۡۚ فَمَن نَّكَثَ فَإِنَّمَا يَنكُثُ عَلَىٰ نَفۡسِهِۦۖ وَمَنۡ أَوۡفَىٰ بِمَا
عَٰهَدَ عَلَيۡهُ ٱللَّهَ فَسَيُؤۡتِيهِ أَجۡرًا عَظِيمَۢا ١٠

Artinya : Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar. (QS. Al-Fath: 10).

5. Kuat pendirian (Istiqomah)

Sikap istiqomah merupakan kemampuan untuk bersikap taat, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip ataupun komitmen walaupun membahayakan diri. Mereka mampu mengelola dan mengendalikan emosi secara efektif. Allah SWT sangat mencintai hambanya yang senantiasa istiqomah. Meski perbuatan dari arti istiqomah itu kecil dan sepele, bila dilakukan terus-menerus akan lebih bisa memberikan berkah pada pelakunya. Nabi Muhammad SAW bersabda : *"Berbuat sesuatu yang tepat dan benarlah kalian dan amal yang paling dicintai Allah adalah amalan yang terus menerus meskipun sedikit."* (HR. Bukhari).

Untuk memaknai arti istiqomah. Allah SWT juga berfirman dalam surat Hud ayat 112 yaitu sebagai berikut :

فَٱسْتَقِمْ كَمَآ أُمِرْتَ وَمَن تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا۟ ۚ إِنَّهُۥ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

١١٢

Artinya : *"Maka istiqomahlah (tetaplah kamu pada jalan yang benar), sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan."*

Dalam buku Manajemen *syariah dalam praktek*, Hafiffudin dan Tanjung (2003) menyatakan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri etos kerja islami, diantaranya :

1. Al Shalah atau Baik dan Manfaat
2. Al Itqan (Kemantapan dan perfectness)
3. Al Ikhsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)
4. Al Mujahadah (kerja keras yang optimal)
5. Tanaffus dan Ta'awwun (Berkompetssi dan saling tolong menolong)
6. Mencermati nilai waktu, artinya menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya dalam bekerja. Sebagaimana Firman Allah dalam Alqur'an Surat Al 'Ashr ayat 1 -3. Dan Sabda Nabi Muhammad SAW dalam HR. Bukhari, Tirmidzi dan Ibnu Majah yang berbunyi *: "Dua nikmat yang banyak manusia tertipu di dalam keduanya, yaitu nikmat sehat dan waktu luang."*

c. Dimensi etos kerja Islam

Menurut Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) terdapat tujuh dimensi etos kerja islam, yaitu

1. *Work Intention*. Adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam pekerjaan ekonomi, pekerjaan terpuji merupakan salah satu perbuatan baik. Yang memiliki posisi utama dalam ekonomi islam dengan tujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah.
2. *Truesteeship*. Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi setiap orang muslim agar memiliki tingkat sosio ekonomi yang tinggi. Islam mengajarakn agar umat muslim untuk melaksanakan amanah dalam segala aspek.
3. *Worktype*. Banyaknya tipe pekerjaan, mengharuskan muslim untuk memilih sesuai kapasitas yang tidak bertentangan dengan agama.
4. *Work Result for islamic ummah.* Kegiatan ekonomi yang benar adalah menguntungkan, memberi kekuatan dan potensi bagi umat islam. Dalam islam, aktifitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan sangat dianjurkan untuk dihindari.
5. *Justice and Fairness.* Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi islam memberikan kesejahteran bagi umat islam. Keadilan yang

diterapkan akan menjadikan hubungan antara muslim menjadi kuat dan menghilangkan perbedaan status sosial.

6. *Cooperation and Collaboration.* Masyarakat sangat dianjurkan untuk saling membantu dan bekerja sama. Saling membatu dan kerjasama mampu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendudkung produktifitas pada erusahaan.
7. *Work as the only source of ownerrhip.* Salah satu cara dalam mendapatkan hasil kekeyaan dalam suatu pekerjannya dapat disebut sebagai bekerja. Dalam Islam, setiap muslim harus bekerja dan mendapakan pendapatanya.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja seseorang atau sekelompok orang yang telah dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat bermanfaat dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011). Kemudian Robbins (2007) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Simamora (2002) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang atau sekelompok pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

b. Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011) menggunakan aspek-aspek Pengukuran kinerja pegawai sebagai berikut :

1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3) Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4) Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

Beberapa indikator lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini antara lain menurut Robbins (2007), mengemukakan bahwa aspek untuk mengukur kinerja pegawai secara individu adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2) Kuantitas

   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu

   Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi Mathis dan Jackson (2006). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan mereka, baik hard skill maupun soft skill, motivasi dan semangat kerja, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor.

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal. dan faktor internal karyawan atau pegawai, masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut (Wirawan, 2009):

1. Faktor Internal Pegawai. Faktor-faktor internal dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kemampuan atau kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya

pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga

dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor internal pegawai atau faktor dalam diri yang meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Faktor eksternal meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan. Faktor lingkungan seperti keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi, serta karakteristik organisasi. Dalam penelitian ini kinerja pegawai merujuk pada faktor internal pegawai yang mencakup kemampuan atau kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan, peneliti menggali informasi dari beberapa penelitian-penelitian sebelumnya. Seperti dari buku-buku, jurnal maupun skripsi dalam rangka untuk mendapatkan suatu informasi yang sudah ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul skripsi peneliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Karya Ilmiah	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh etos kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui kinerja karyawan pada RSI Mabbarot MWC NU Bungah Gresik. Penulis : Fitriah Hanim Tahun 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	Variabel etos kerja islami, kinerja terhadap peningkatan kualitas kerja berpengaruh dan signifikan. Etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja, etoskerja islami terhadap peningkatan kualitas kerja juga berpengaruh dan signifikan. Untuk variabel kinerja terhadap peningkatan kualitas kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.
2.	Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu; Penulis : Juariah Tahun 2019 IAIN Bengkulu	Hasil penelitian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa *soft skill* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < α (0,05). Berdasarkan uji t atau parsial pengaruhnya berbeda, *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikan 0,001 < α (0,05) sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikan 0,003 < α (0,05). Besaran pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa ekonomi syariah IAIN Bengkulu adalah 0,363 sama dengan 36,3%.

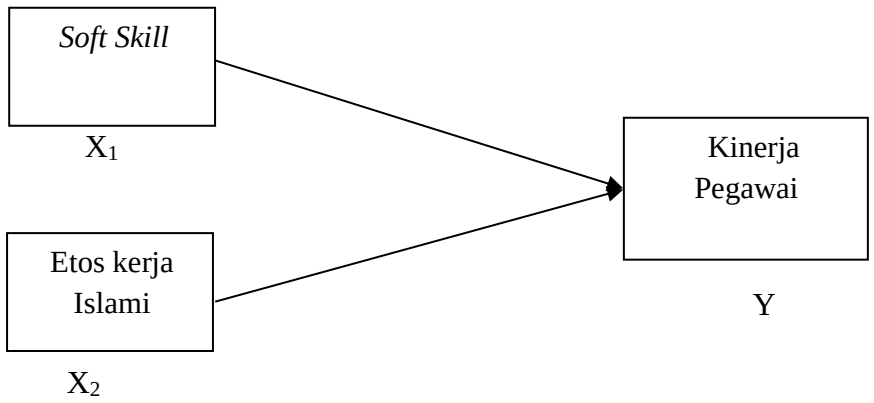
No.	Karya Ilmiah	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidkan Provinsi Sulawesi Selatan Penulis : Wahyuni Tahun : 2016 UIN Alauddin Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunujukkan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka disimpulkan bahwa hipotesis di terima.
4.	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etos Kerja Sarjana Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja SDM Bank Umum Syariah Penulis : Istiqomah Tahun : 2018 UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta	hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan pengaruh dikatakan cukup dengan nilai R Adjugment 50% . Secara simultan variable Kompetensi (X1), Komitmen (X2) dan Etos Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) SDM Bank Umum Syariah (BUS) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kemudian secara parsial variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang dominan dengan nilai B 0,225, untuk pengaruh variabel Komitmen (X2) hasil penelitian menunjukkan nilai tidak signifikan dengan nilai 0,412 dan pengaruh variabel Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,000.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel independen, jenis variabel dan teknik analisis yang digunakan. Dalam

penelitian terdahulu mengunakan variabel independen lebih dari dua. Dan untuk tekhnis analisis data pada penelitian - penelitian tersebut, ada yang menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Sedangkan dalam penelitian ini penulis lebih menekankan pada variabel independen soft skill dan etos kerja islami, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

C. Kerangka Pemikiran

Beberapa teori mengenai *Soft Skill*, etos kerja islami dan Kinerja Pegawai, sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* dan etos kerja islami sangat berperan terhadap kinerja pegewai. Keberhasilan suatu instansi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja. Dari pernyataan ini bisa digambarkan model kerangka fikir mengenai pengaruh antara variabel penelitian yang akan diuji seperti Gambar di bawah ini yang menunjukkan *Soft Skill* dan etos kerja islami sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, maka kerangka fikir yang terbentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian(Sugiyono, 2008), yang perlu diuji kembali nilai kebenaranya. Berdasarkan kerangka penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* dan etos kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* dan etos kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016, pp. 35–36). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, untuk menguji keterkaitan atau hubungan antara variabel dependen dan independen. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2012).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

   Penelitian ini dilakukan di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, yang beralamat di Jalan Pangeran Antasari Km. 2 Desa Lurah Kec. Plumbon Cirebon 45155.

2. Waktu Penelitian

   Penelitian ini dilakukan dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Oktober 2021. Yang disusun sebagai berikut:

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

No.	Nama Kegiatan	Bulan				
		Agustus	September	Oktober	Nopember	Desember
1.	Menyusun Bab I					
2.	Menyusun Bab II					

3.	Menyusun Bab III					
4.	Menyebar Kuisioner					
5.	Pengolahan Data Angket					
6.	Menyusun Bab IV dan V					
7.	Sidang					
8.	Revisi Skripsi Sidang					

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, dengan jumlah karyawan sebanyak 30 pegawai.

2. Sampel

   Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi nya sedikit.

D. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. adalah sebagai berikut:

1. Kuisioner.

   Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden mengenai *soft skill*, etos kerja Islami dan kinerja pegawai. Data kuisioner dikumpulkan secara langsung, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif. Data

kuisioner bersifat tertutup, yakni pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

2. Wawancara

   Pengumpulan informasi dengan jalan bertanya langsung pada pihak terkait sehingga memudahkan pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak bisa digali dengan kuisioner

3. Studi Dokumen

   Yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan, misalnya struktur organisasi, jumlah pegawai.

4. Teknik Kepustakaan

   Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca literatur, buku, majalah, artikel, jurnal dan sejenisnya yang berhubungan dengan penelitian sebagai upaya dalam mengumpulkan data yang valid. (Istiqomah, 2018).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner tertutup, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, ialah skala *likert* atau skala ordinal. Berikut alternatif jawaban yang disediakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2

Pengukuran Skala Likert Kuesioner

Simbol	Alternatif	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner dengan penilaian skala likert. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian, yaitu :

1. Bagian pertama berisi tentang identitas responden yang meliputi nama, jenis kelamin dan Pendidikan terakhir
2. Bagian kedua berisi tentang pernyataan – pernyataan sesuai dengan indikator.

Tabel 3.3

Indikator Instrumen Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item pernyataan
1	*Soft Skill*	*Soft skill* adalah ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dan termasuk dengan dirinya sendiri.	• Kemampuan berkomunikasi • Kecerdasan emosional • Keterampilan berfikir • Etika • Keterampilan kepemimpinan	• Saya mengetahui attitude dalam berkomunikasi dengan orang lain • Saya membantu rekan saya jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas • Saya bersedia di beriteguran atau hukuman jika ada kesalahan • Saya mampu bekerja dengan jujur dan berkata apa adanya • Saya selalu mengikuti aturan di lingkungan saya berada

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item pernyataan
2	Etos Kerja islami	Etos kerja islami adalah refleksi pribadi seseorang yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif	• Disiplin dan tepat waktu • Memiliki moralitas yang bersih (Ikhlas) • Memiliki Kejujuran • Memiliki Komitmen • Teguh pendirian (Istiqomah)	• Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu • Saya memberikan pelayanan dan mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin • Saya bertanggung jawab dan sungguh – sungguh dalam bekerja • Saya sanggup mentaati peraturan dan memiliki komitmen dalam melakukan tugas • Saya mampu mengendalikan diri, konsisten dan pantang menyerah dalam bekerja
3	Kinerja Pegawai	kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan	• Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektifitas • Kemandirian • Komitmen kerja •	• Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan standar dan memenuhi target • Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan sesuai prosedur

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item pernyataan
		dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.		• Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan • Saya efektif memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya • Saya memiliki kemadirian dalam bekerja • Saya mampu berkomitmen dalam menyelesaikann suatu tugas yang ditentukan

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan sebuah proses yang terintegrasi dalam prosedur penelitian. Analiasis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang sudah diajukan. Hasil analisis data kemudian diinterpretasikan dan dibuat kesimpulannya. (Suryani dan Hendryadi, 2015 : 210).

Dalam hal ini penulis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk kegiatan pengumpulan data, mengolah data dan menyajikan data. Sedangkan untuk penelitian sampel yang dilakukan oleh penulis adalah statistik inferensial, dimana peneliti ingin menaksir parameter populasi melalui data sampel dengan teknik metode asosiatif yaitu regresi linear berganda. Adapun alat bantu analisis penelitian, antara lain : Excel, dan IBM SPSS versi 23. Tehnik analisis data yang dilakukan adalah : analisis statistika deskriptif, Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas), Analisis regresi Linear Berganda, dan Pengujian Hipotesis dengan Uji F, Uji t, dan Uji Koefisien determinasi.

1. Analisis Statistika Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik masing-masing variabel dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian dan frekuensi relatif serta interpretasi dari hasil jawaban kuesioner yang disebar kepada responden.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah instrument penelitian. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan *Korelasi Pearson*, dikatakan valid jika r-hitung > r-tabel dengan taraf signifikansi < α (0,05). (Priyatno, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dari suatu alat ukur instrument penelitian. Uji reliabilitas ini menggunakan metode *cronbachalpha*. Asumsinya yaitu jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka reliabel. (Sujarweni, 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis terdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas sebagai berikut adalah Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Dan Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.(Rahayu, 2010).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisi dilakukan untuk menentukan apakah residual varian dari data variabel itu homogen atau tidak. Untuk pengujiannya menggunakan melihat grafik *Scatterplot* dengan pedoman titik-titik residual cenderung menyebar secara acak.

Maka dapat disimpulkan bahwa residual memiliki varians yang homogen. (Santoso, 2010).

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel indipenden. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas (korelasi diantara *variable independent*). (Santoso, 2010). Untuk menditeksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* dan *Variance inflantion Factor* (VIF). Dengan ketentuan Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dan ika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dinyatakan bahwa adanya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. (Priyatno, 2016).

4. Pengujian Hipotesis

a. **Regresi Linear Berganda**

Secara umum persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Priyatno, 2016) :

$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + ei$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Soft skill

X2 = Etos kerja Islami

β*0* = Nilai konstanta

β*1* = koefisien regresi variabel soft skill

β*2*= koefisien regresi variabel etos kerja Islami

ei = eror persamaan regresi

b. **Uji F**

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Untuk menentukan nilai uji F digunakan kriteria sebagai berikut:

c. Jika nilai Fhitung > Ftabel atau signifikasi <0,05 maka Ha diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.
d. Jika nilai Fhitung < Ftabel atau signifikasi > 0,05 maka Ha ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. (priyatno, 2016).

c. Uji t

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menentukan nilai uji t dengan ketentuan kriteria sebagai berikut:

1. Jika thitung > ttabel atau signifikansi < α (0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika thitung < ttabel atau signifikansi > α (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti secara individual variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai mendekati satu artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memperkirakan variabel dependen. Bertambahnya variabel independen dalam persamaan regresi maka otomatis nilai R^2 akan naik. R^2 digunakan karena ukuran ini akan dihitung dengan melakukan penyesuaian dengan banyaknya variabel independen yang digunakan. (priyatno, 2016).

Tabel 3.4
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Nilai Interval	Skor
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah

0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

BAB IV.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil UPTD

UPTD Pelatihan Kerja adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas di Bidang Pelatihan dan Keterampilan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan yang berada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon yang tadinya di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi setelah otonomi Daerah diberlakukan di Negara kita keberadaan UPTD Pelatihan Kerja operasionalnya berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor : 41 Tahun 2018 Tentang Organisasi, Fungsi, Tugas Pokok dan Tata Kerja UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, yang bertugas membantu kepala Dinas dalam hal Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang merupakan salah satu program prioritas Dinas Ketenagakerjaan yang diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja yang merupakan program strategis dalam menjawab isu ketenaga kerjaan, khususnya berkaitan dengan rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Salah satu upaya mengatasi masalah pengangguran dan dalam rangka penyiapan tenaga kerja terampil dan kompeten yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (demand driven). Dilakukan melalui peningkatan peran lembaga pelatihan baik pemerintah maupun swasta serta pelatihan di Perusahaan.

a. Visi

Terciptanya tenaga kerja terampil yang profesional, kompeten dan produktif di Kabupaten Cirebon melalui pelatihan keterampilan kerja untuk mendukung perluasan lapangan kerja guna memenuhi permintaan Pasar Kerja / Dunia Industri / Para Pengrajin di Kabupaten Cirebon, Nasional maupun Internasional.

b. Misi

1. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga kerja melalui pengembangan program pelatihan berdasarkan kondisi pasar kerja;
2. Meningkatkan / mengembangkan sistem pelatihan yang meliputi

sarana dan prasarana, Instruktur kelembagaan dan pendanaan;

3. Membangun sistem dan metode pembinaan pelatihan dan produktivitas yang efektif dan efisien;
4. Membangun kualitas sdm melalui pelatihan dan produktivitas yang profesional;
5. Membangun daya saing tenaga kerja di Kabupaten Cirebon yang mampu berkompetisi di era globalisasi melalui pelatihan kerja dan pengembangan produktivitas;
6. Membangun / menjalin kerjasama dengan pihak ketiga dalam rangka penempatan lulusan pelatihan

c. Sasaran

1. Terwujudnya Pelatihan berbasis Kompetensi dan berbasis Kewirausahaan
2. Tersedianya Sumber Daya Manuasia yang profesional dan kompeten di bidangnya sehingga memiliki daya saing di era global.
3. Tersedianya sistem, metode dan inovasi yang lebih terarah dan proposional sehingga meningkatkan produktivitas.
4. Terwujudnya jejaring kerjasama kelembagaan pelatihan dan peningkatan hubungan yang lebih baik dari segi kualitas maupun kuantitas
5. Terwujudnya pemberdayaan dan pengabdian kepada masyarakat.

d. Tujuan

1. Memperluas akses pelayanan pelatihan kerja
2. Meningkatkan mutu, relevansi, efesiensi dan efektivitas pelatihan kerja
3. Meningkatkan kualifikasi tenaga kepelatihan, instruktur dan staff pelaksana
4. Melengkapi fasilitas sarana dan peralatan untuk pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi dan penempatan
5. Menerapkan manajemen berbasis kinerja didalam manajemen pelatihan kerja
6. Membenahi transparansi dan akuntabilitas manajemen keuangan UPTD

7. Memperkuat kapasitas kelembagaan sesuai dengan strategi dan fungsi UPTD
8. Memperkokoh kemitraan antara lembaga pemerintah dan swasta
9. Memperkuat dukungan kebijakan pemerintah dan pemerintah daerah.

e. Fungsi UPTD Pelatihan Kerja :
   1. Penyusunan Rencana dan Program Kegiatan UPTD Pelatihan Kerja
   2. Penyusunan Rencana Pendayagunaan Fasilitas Pelatihan dan Instruktur Latihan Kerja.
   3. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja
   4. Pelaksanaan Pengembangan Kualitas Instruktur dan Tenaga Kepelatihan
   5. Pelaksanaan Monitoring lulusan, evaluasi dan pelaporan Kegiatan pelaksanaan tugas UPTD.
   6. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga UPTD

f. Program Pelatihan
   1. Pelatihan Berbasis Kompetensi atau Pelatihan Institusional yaitu Pelatihan yang dilaksanakan di kampus UPTD Pelatihan Kerja.
   2. Pelatihan Berbasis Kewirausahaan (MTU) atau pelatihan Non Institusional yaitu Pelatihan yang dilaksanakan di desa-desa atau di kecamatan yang masyarakatnya membutuhkan keterampilan berdasarkan potensi Desa.

g. Tingkat Latihan
   1. Pelatihan Tingkat Dasar / Basic Skill
   2. Pelatihan Tingkat Menengah
   3. Pelatihan Tingkat Lanjutan / Mahir

h. Persyaratan Peserta Pelatihan
   1. Warga Negara Indonesia
   2. Pendidikan Minimal SLTP
   3. Umur minimal 17 tahun
   4. Berbadan Sehat
   5. Berkelakuan Baik

6. Lulus seleksi / test masuk

i. Informasi Pelatihan

1. Langsung ke UPTD Pelatihan Kerja dengan alamat Jln. P. Antasari Km. 2 Ds. Lurah Kec. Plumbon Cirebon No HP. 089506642030, naik angkot KS 1 dari Sumber atau dari lampu merah Plumbon.
2. Melalui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Jln. Cipto Mangunkusumo Telp. 0231 202100.

j. Fasilitas dan Sasaran

UPTD Pelatihan Kerja Cirebon memiliki

1. Kantor : 200 M^2
2. Gudang : 121 M^2
3. Ruang Teori/ Aula : 260 M^2
4. Tempat Upacara : 162 M^2
5. Rumah Dinas : 670 M^2
6. Garasi : 200 M^2
7. Asrama Putri : 384 M^2
8. Asrama Putra : 384 M^2
9. Workshop / Bengkel : 1.356 M^2
10. Jalan Aspal : 4.300 M^2
11. Lahan Kosong : 17.031 M^2

Tabel 4.1
Instruktur / Tenaga Pelatih

No	Kejuruan	Pendidikan				Jumlah
		SMA	D3	S1	S2	
1	Teknik Manufacture	-	1	-	-	1
2	Otomotif	-	1	1	-	2
3	Bangunan	-	1	-	-	1
4	Pertanian	-	-	2	-	2

No	Kejuruan	Pendidikan				Jumlah
		SMA	D3	S1	S2	
5	Industri Kreasi	1	-	2	-	3
6	Garmen Apparel	2	-	-	-	2
7	Teknik Las	-	-	2	-	2
8	TIK	-	-	1	-	1
9	Desain Batik	1	-	-	-	1
10	Tata Kecantikan	-	-	1	-	1
11	Elektonika	-	-	1	-	1
12	Listrik	1	-	-	-	1
	Jumlah	6	5	7	-	18

Tabel 4.2

Daftar Nama Staff Pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

No	Nama	NIP	Gol	Pangkat	Jabatan
1	IIS YUSANDRIANI, S. IP	19671018200604 2 004	(III/b)	Penata Muda Tk.I	Kepala UPTD-PK
2	OTONG JAJA SUMIDRA	19820503200901 1 001	(II/c)	Pengatur	Pelaksana
3	DANI RISMAYANDI, S. Sos	-	-	-	TKK
4	DIAN	-	-	-	TKK

No	Nama	NIP	Gol	Pangkat	Jabatan
	PERMATASARI, S. IP				
5	ENOK MARYAM	-	-	-	TKK
6	INAS ANASIHIN	-	-	-	TKK
7	J U M S A	-	-	-	TKK
8	SHOLEH SA'DULLAH, S. Pdi	-	-	-	TKK
9	HERIYANTO, S. Pd	-	-	-	TKK
10	DADAN MAULANA NUGRAHA	-	-	-	TKK
11	IDAYATI	-	-	-	TKK
12	ENDANG WAHYUDI, S. Pd	-	-	-	TKK

Tabel 4.3
Daftar Nama Instruktur UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

No	Nama	NIP	Gol	Pangkat	Jabatan
1	Drs. MAMAN DARMANTO	19601209 198603 1 007	(IV/a)	Pembina	Instruktur Otomoif
2	AHMAD HATTA, A. M d	19650508 198603 1 012	(III/d)	Penata Tk. I	Instruktur Automotif

No	Nama	NIP	Gol	Pangkat	Jabatan
3	ATANG, SAP	19660605 198603 1 017	(III/d)	Penata Tk. I	Instruktur Pertanian
4	SUHARTONO	19630912 198603 1 013	(III/d)	Penata Tk. I	Instruktur Menjahit
5	MUHAMAD MAHPUD, ST	19801017 200901 1 002	(III/a)	Penata Muda	Instruktur Komputer
6	ABDI SEMBADA, Amd	19931030 201503 1 003	(II/d)	Pengatur Tk. I	Instruktur Bangunan
7	DAVID WIBOWO, Amd	19810922 201503 1 003	(II/d)	Pengatur Tk. I	Instruktur Manufacture

Tabel 4.4
Daftar Nama Instruktur Non PNS UPTD Pelatihan Kerja Disnaker Kab. Cirebon

No	Nama	Jabatan
1	DARSONO, S. Pdi	Instruktur Aneka Kejuruan (Anyaman Rotan)
2	DARKUM, SE	Instruktur Listrik (Teknisi HP)
3	RISMA SURYATI	Instruktur Teknik Bordir
4	ERTI, SH	Instruktur Tata Kecantikan
5	LINA KARLINA, S. Pd	Instruktur Tata Kecantikan
6	SUBROTO	Instruktur Teknik Batik Tulis
7	SAIFUL WAHAB	Instruktur Refregirator
8	MOH. ARIPIN. S. Pi	Instruktur Processing
9	NANA HERMANA	Instruktur Teknik Sablon
10	BUBUN TRIBUONO, S. Sos	Instruktur Las
11	MUGI HARJDONO, BA	Instruktur Las

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu instrument atau kuesioner. Suatu item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika nilai Korelasi Pearson (r hitung) > r tabel, dan jika nilai signifikansi < 0,05. Nilai r tabel dalam penelitian ini dengan df = (n-2) yaitu : 30-2= 28, dan α = 5% sebesar 0,3061. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23, berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk variabel *Soft skill*, etos kerja Islami dan Kinerja karyawan.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Soft Skill	X1.1	0,529	0,3061	Valid
	X1.2	0,618		Valid
	X1.3	0,394		Valid
	X1.4	0,310		Valid
	X1.5	0,590		Valid
Etos kerja Islam	X2.1	0,686	0,3061	Valid
	X2.2	0,694		Valid
	X2.3	0,504		Valid
	X2.4	0,449		Valid
	X2.5	0,590		
Kinerja Pegawai	Y.1	0,771	0,3061	Valid
	Y.2	0,515		Valid
	Y.3	0,581		Valid
	Y.4	0,556		Valid
	Y.5	0,494		Valid
	Y.6	0,377		Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen di atas, tampak bahwa seluruh item pernyataan pada variabel memiliki nilai korelasi hitung lebih besar dari nilai *korelasi tabel*. Artinya seluruh variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*, suatu instrumen akan semakin *reliable* apabila koefisien *alpha* semakin mendekati nilai 1.00 dan bila koefisien *alpha* kurang dari 0.6 dianggap tidak *reliable* dan sebaliknya dinyatakan *reliable.* Adapun hasil interpretasi reliabilitas kuisioner sesuai dengan *Output SPSS* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai *Cronbach Alpha*	Keterangan
Soft Skill	0,651	Reliabel
Etos kerja islami	0,769	Reliabel
Kinerja pegawai	0,753	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0.6, sehingga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau handal dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

3. Hasil Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Variabel *Soft Skill*

Variabel *soft skill* dalam penelitian ini adalah variabel yang didesain untuk mengetahui keterampilan dalam berkomunikasi, keterampilan atau kecerdasan emosional, etika atau moral, keterampilan berfikir dan keterampilan kepemimpinan yang mampu mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tanggapan 30 responden terhadap kuesioner penelitian yang terdiri dari lima indikator item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan responden untuk indikator variable *Soft Skill*

No	Indikator	Kriteria	Persentase (%)
1	Keterampilan Komunikasi	Setuju & sangat Setuju	96,6
2	Kecerdasan emosional	Setuju & sangat Setuju	96,7
3	Etika	Setuju & sangat Setuju	100
4	Keterampilan berfikir	Setuju & sangat Setuju	100
5	Keterampilan Kepemimpinan	Setuju & sangat Setuju	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa diantara keseluruhan indikator *Soft Skill* yang mempengaruhi kinerja pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon menurut responden pada umumnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh indikator etika, keterampilan berfikir dan keterampilan kepemimpinan, dimana indikator tersebut mempunyai presentase (100%). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, para pegawai yang bekerja di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon harus memiliki pengetahuan yang cukup mengenai keterampilan kepemimpinan, keterampilan berfikir dan etika dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di kantor, agar mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi variable *Soft Skill*

No. Item	Kategori										Total
	SS		S		RG		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	17	56.67	12	40.00	1	3.33	0	0.00	0	0	30
2	15	50.00	14	46.67	1	3.33	0	0.00	0	0	30
3	16	53.33	14	46.67	0	0.00	0	0.00	0	0	30

4	17	56.67	12	40.00	1	3.33	0	0.00	0	0	30
5	16	53.33	14	46.67	0	0.00	0	0.00	0	0	30
Jumlah (%)	270.00		220.00		10.00		0.00		0.00		500
Rata-rata (%)	54.00		44.00		2.00		0.00		0.00		100

Dari tabel di atas, diketahui bahwa dari 30 responden, sebanyak 54% responden memberikan tanggapan dengan point 5 yaitu sangat setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item pernyataan ke 1 dan ke 4. Kemudian sebanyak 44 % responden memberikan tanggapan setuju. Dan sebesar 2% responden menjawab ragu-ragu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lebih dari setengahnya responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan kuisioner yang disebar.

b. Deskripsi Statistika Variabel Etos kerja islami

Variabel etos kerja islami dalam penelitian ini merupakan variabel yang didesain untuk mengetahui karakteristik etos kerja islami berdasarkan prinsip disiplin dan tepat waktu, ikhlas, jujur, komitmen dan istiqomh yang mampu mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tanggapan 30 responden terhadap kuesioner penelitian yang terdiri dari lima indikator item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9

Tanggapan responden untuk indikator variabel etos kerja islami

No	Indikator	Kriteria	Persentase (%)
1	Disiplin dan tepat waktu	Setuju & sangat Setuju	96,7
2	Ikhlas	Setuju & sangat Setuju	96,7
3	Jujur	Setuju & sangat Setuju	100
4	Komitmen	Setuju & sangat Setuju	96,7

5	Istiqomah	Setuju & sangat Setuju	100

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa diantara keseluruhan indikator etos kerja islami yang mendukung kinerja pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon menurut responden pada umumnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh indikator kejujuran dan istiqomah, dimana indikator tersebut mempunyai presentase (100%). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, para pegawai yang bekerja di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon harus memiliki kejujuran dan istiqomah dalam melaksanakan tugas-tugasnya, agar mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

Tabel 4.10

Distribusi frekuensi variabel etos kerja islami

No. Item	Kategori										Total (%)
	SS		S		RG		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	22	73.33	7	23.33	1	3.33	0	0.00	0	0	30
2	9	30.00	20	66.67	1	3.33	0	0.00	0	0	30
3	16	53.33	14	46.67	0	0.00	0	0.00	0	0	30
4	21	70.00	9	30.00	0	0.00	0	0.00	0	0	30
5	18	60.00	12	40.00	0	0.00	0	0.00	0	0	30
Jumlah (%)	286.67		206.67		6.67		0.00		0.00		500
Rata-rata (%)	57.33		41.33		1.33		0.00		0.00		100

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dari 30 responden, sebanyak 57,33% responden memberikan tanggapan dengan point 5 yaitu sangat setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item pernyataan ke 1. Kemudian untuk jawaban setuju sebesar 44 %. Dan jawban ragu-ragu sebesar 1,33%. Dengan demikian dapat diartikan juga bahwa lebih dari setengahnya responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan kuisioner yang yang berkaitan dengan etos kerja islami.

c. Deskripsi Statistika Variabel kinerja pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan variabel yang didesain untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketaatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja yang mampu mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tanggapan 30 responden terhadap kuesioner penelitian yang terdiri dari enam indikator item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11

Tanggapan responden untuk indikator variable kinerja pegawai

No	Indikator	Kriteria	Persentase (%)
1	Kualitas	Setuju & sangat Setuju	100
2	Kuantitas	Setuju & sangat Setuju	100
3	Ketepatan waktu	Setuju & sangat Setuju	100
4	Kemandirian	Setuju & sangat Setuju	100
5	Komitmen kerja	Setuju & sangat Setuju	100

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa dari keseluruhan indikator kinerja pegawai yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon menurut responden seluruh indicator kinerja pegawai dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dengan presentase jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 100%. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai, para pegawai yang bekerja di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon harus memiliki kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu,kemandirian dan komitmen dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi variable kinerja pegawai

No. Item	Kategori										Total (%)
	SS		S		RG		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	21	70.00	9	30.00	0	0.00	0	0.00	0	0	30
2	23	76.67	7	23.33	0	0.00	0	0.00	0	0	30
3	13	43.33	17	56.67	0	0.00	0	0.00	0	0	30
4	14	46.67	16	53.33	0	0.00	0	0.00	0	0	30
5	15	50.00	15	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0	30
6	18	60.00	11	36.67	1	3.33	0	0.00	0	0	30
Jumlah (%)	346.67		250.00		3.33		0.00		0.00		600
Rata-rata (%)	57.78		41.67		0.56		0.00		0.00		100

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, sebanyak 57,78% responden memberikan tanggapan dengan point 5 yaitu sangat setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item pernyataan ke 2. Kemudian responden memberikan jawaban setuju sebesar 41,67 %. Dan menjawb ragu-ragu sebesar 0,56%. Dengan demikian dapat diartikan juga bahwa lebih dari setengahnya responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan kuisioner yang yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residualnya berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dan probability plot. Berikut ini adalah hasil identifikasi asumsi normalitas dengan one sample Kolmogorov Smirnov Test :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96772674
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.082
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

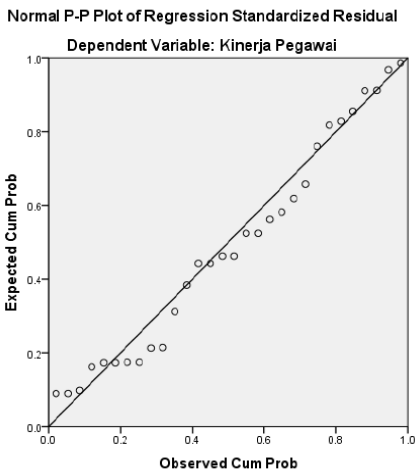
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan pada Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti data residual berdistribusi normal. Sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Berikut ini adalah hasil identifikasi asumsi normalitas melalui probability plot :

Gambar 4.14
Hasil Uji Normalitas dengan *Probability Plot*



Berdasarkan gambar probability plot diatas, *standardized residual* tersebut cenderung menyebar di sekitar garis lurus (tidak terlalu jauh dari rata-ratanya), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinearita dengan menggunakan SPSS versi 23 :

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.321	3.463		.381	.706		
Soft Skill	.503	.177	.331	2.837	.009	.715	1.399
Etos kerja Islami	.648	.119	.635	5.442	.000	.715	1.399

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

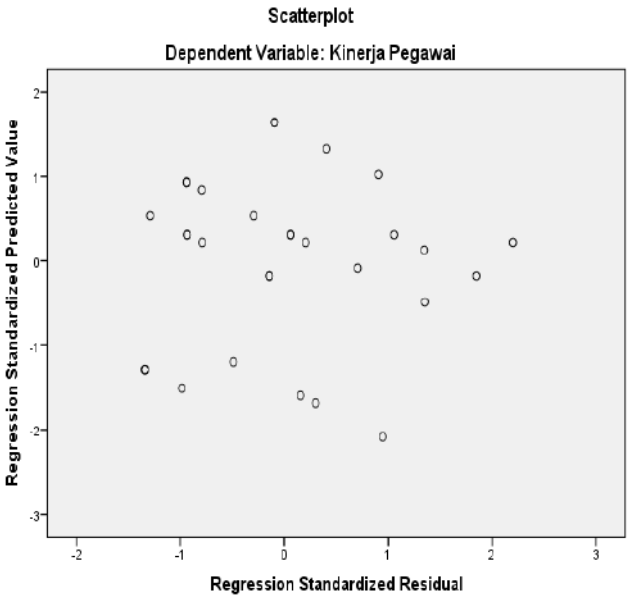
Berdasarkan output hasil uji asumsi multikolinieritas yang dapat dilihat melalui tabel *Coefficients*, tampak bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10, dan nlai tolerance lebih dari 0,1, sehingga model regresi yang terbentuk tidak mengandung gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi Multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian asumsi heteroskedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian asumsi heterokedastisitas dapat

dilihat melalui *scatter plot*. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada *scatter plot* menyebar secara acak. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi heterokedastisitas :

Gambar 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*



Berdasarkan *scatter plot* diatas, titik-titik residual cenderung menyebar secara acak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual memiliki varians yang homogen, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.321	3.463		.381	.706
	Soft Skill	.503	.177	.331	2.837	.009
	Etos kerja Islami	.648	.119	.635	5.442	.000

Dari hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y= 1{,}321 + 0{,}503\ X1 + 0{,}648\ X2 + \varepsilon$$

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

1. Konstanta atau β*0 dari persamaan regresi linear* adalah sebesar 1,321 satuan yang berarti apabila *soft skill* (X1) dan etos kerja islami (X2) dalam keadaan konstanta atau 0, maka kinerja pegawai (Y) masih akan meningkat sebesar 1,321 satuan. Hal ini dikarenakan masih adanya faktor lain di luar faktor *soft skill* dan etos kerja islami, yang

   mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.
2. Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* (X1) adalah sebesar 0,503 satuan yang berarti jika *soft skill* pegawai Disnakertrans meningkat maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,503 satuan, dan variabel bebas yang lain dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja islami (X2) adalah sebesar 0,648 satuan yang berarti jika ada peningkatan etos kerja islami pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,648 satuan, dan variabel bebas yang lain dianggap tetap.

6. Uji t Parsial

Uji t ini digunakan menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Ketentuan dari uji t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, t tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,699. Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai sig kurang dari 0,05 maka *soft skill* maupun etos kerja islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.321	3.463		.381	.706
	Soft Skill	.503	.177	.331	2.837	.009
	Etos kerja Islami	.648	.119	.635	5.442	.000

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai thitung variabel *soft skill* sebesar 2,837 > ttabel sebesar 1,699 dan nilai sig untuk *soft skill* sebesar 0,009 kurang dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa *soft skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian nilai thitung variabel etos kerja islami sebesar 5,442 > ttabel sebesar 1,699 dan nilai sig untuk etos kerja islami sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka dapat dibuktikan bahwa etos kerja islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

7. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel *soft skill* (X1) dan etos kerja islami (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ketentuan dari uji F didapatkan dengan

membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan taraf *signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05*. Ftabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 didapat F tabel sebesar 3,34. Jika nilai Fhitung> Ftabel atau nilai sig kurang dari 0,05 maka *soft skill* dan etos kerja islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.208	2	38.104	37.882	.000[b]
	Residual	27.158	27	1.006		
	Total	103.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etos kerja Islami, Soft Skill

Berdasarkan table hasil uji F di atas, dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 37,882 > Ftabel sebesar 3,34 dan nilai sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka dapat simpulkan bahwa *soft skill* dan etos kerja islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

8. Uji Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859[a]	.737	.718	1.003

a. Predictors: (Constant), Etos kerja Islami, Soft Skill

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table hasil uji koefisien determinasi (R^2), dapat diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,737 sama dengan 73,7 %. Hal ini mempunyai arti bahwa variabel bebas yaitu *soft skill* dan etos kerja islami secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,737 atau 73,7 %, sedangkan sisanya sebesar 27,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan hasil analisis regresi linear diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel *soft skill* adalah 0,503. Nilai tersebut bertanda positif atau dengan kata lain mempunyai hubungan yang searah, artinya semakin baik *soft skill* pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai. Kemudian berdasarkan hasil uji t atau uji parsial diperoleh nilai t hitung 2,837 dan nilai signifikansi 0,009. Sedangkan nilai t table sebesar 1,699. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t table dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak yang artinya variabel *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) dengan hasil penelitian yang

menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidkan Provinsi Sulawesi Selatan. Selaras juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Juariah (2019) yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa ekonomi syariah IAIN Bengkulu.

Penelitin ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Muri Yusuf A (2010) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Soft skill*. *Soft skill* berupa keterampilan dalam berkomunikasi, bekerja sama atau berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggung jawab, akan mempengaruhi seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel etos kerja islami adalah 0,648. Nilai tersebut bertanda positif atau mempunyai hubungan yang searah, yang artinya semakin baik etos kerja islami seorang pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja pegawai. Etos kerja islami memiliki beberapa dimensi atau indicator yang berkaitan secara langsung dengan kinerja seorang pegawai. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indicator-indikator etos kerja islami yang di paparkan dalam penelitian ini.

Kenudian berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh nilai t hitung 5,442 dan nilai signifikansi 0,000. Dan untuk nilai t table sebesar 1,699. Karena nilai t hitung > nilai t table serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak yang artinya variabel etos kerja islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon. Hal ini sejalan dengan Teori yang didukung oleh penelitian Jonni Juni Priansa dan Agus Garnida (2015) yang menyatakan etos kerja dapat berpengaruh signifikan ketika nilai dimensi penelitian memiliki signifikansi probalilitas yang kecil.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriah hanim (2017) yang menyatakan bahwa Etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSI Mabbarot MWC NU Bungah Gresik. Dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2018) dengan hasil penelitain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) SDM Bank Umum Syariah dengan nilai yang signifikan sebesar 0,000.

3. Pengaruh *soft skill* dan etos kerja islami terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan Hasil Uji F atau Simultan, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 37,882 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai F table 3,34. Dengan demikian karena nilai F hitung lebih besr dari nilai F table dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak yang artinya secara simultan, variabel *soft skill* dan etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

Adapun besarnya pengaruh tersebut berdasarkan hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 73,7%, dan tersebut dikategorikan kuat. Terbuktinya hipotesis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *soft skill* dan etos kerja islami maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

BAB V.
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap permasalahan dalam penelitian ini dengan menggunakan model regresi berganda dapat ditarik kesmpulan berikut :

1. Variabel *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon. Hal ini berdasarkan hasil uji t dengan nilai t hitung (2,387) > t table (1,699) dan nilai signifiknsi (0,009) < 0,05.
2. Variabel etos kerja islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon. Hal ini berdasarkan hasil uji t dengan nilai t hitung (5,442) > t table (1,699) dan nilai signifiknsi (0,000) < 0,05.
3. Variabel *soft skill* dan etos kerja islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Pelatihan kerja Dinasker Kabupaten Cirebon. Hal ini berdasarkan nilai uji F dengan F hitung (37,882) > F table (3,34) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dan besarnya pengaruh tersebut berdasarkan nilai koefisien determinasi adalah 73,7%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh soft skill dan etos kerja islami terhadap kinerja pegawai, maka peneliti memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon yang memiliki pola karier yang tinggi dalam bidang pendidikan sepatutnya memberikan teladan yang baik dan dapat ditunjukkan dengan cara

   menyelsaikan tugas sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
2. Perlunya peningkatan kemampuan *Soft skill* pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon melalui program-

3. program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi serta meningkatkan kemampuan komunikasi untuk menciptakan hubungan tim kerja.
4. Perlunya peningkatan *etos kerja islami* pegawai UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dengan cara meningkatkan disiplin kerja, kejujuran ,keihklasn, komtmen dan teguh pendirian.
5. Membangun tim kerja yang solid dan hubungan relasi di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Airlangga., D. P. (2010). *Melejitkan Soft Skill Mahasiswa.* . Surabaya: Airlangga University Press.

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

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

Bartetzko A. (2004). Key Competencies, Employability Skills and The New Training Organisation. *Knowledge Tree e-journal,*.

Chanzanagh, H. E. (2011). The meaning and dimension of Islamic Work Ethic. *Procedia Social and Behaviour Science* , Hal. 916 – 924.

DepartemenAgama. (2010). *Al-Qur'an dan Terjemahannya.* Bandung: CV. Diponegoro.

Dianti, I. R. (2017). *Pengaruh Soft Skill Dan Prestasi Belajar Terhadap Persiapan Memasuki Dunia Kerja Pada Siswa Teknik Gambar Dan Bangunan Kelas XI SMK N 2 Bandar Lampung* . Lampung: Skripsi Unila.

Djakfar, M. (2012). *Etika Bisnis* . Jakarta: Penebar Plus.

Elfindri. (2010). *Soft Skill Untuk Pendidik.* Jakarta: Badouse Media.

Hafifuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *manajemen Syariah dalam Praktek.* Jakarta: Gema Insani.

Ichsan, S. P., & Pratiwi., A. (2010.). *Sukses dengan Soft Skills.* . Bandung: ITB.

karim, A. (2014). *Ekonomi Makro Islam.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lie, & Cahyadi., N. L. (2017). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.6 No.2.

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Mertens. (2003). The Marketing Market. *Journal Marketing Market*.

Muri Yusuf A. (2010). Kiat Sukses Dalam Karier. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurcholis, M. (2000). *Islam Diktrin dan Peradaban.* Jakarta: Yayasan Paramadina

Parmujianto. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Modal Manusi Dalam Perspektif Islam . *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, Vol.5, No.1.

Pendidikan., S. L. (2011). *2011*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. .

Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS.* Yogyakarta: Gava Media Cet Ke-1.

Priansa, Jonni Juni dan Agus Garnida. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri*. Ecodemica. Vol.3. 2015

Rahadi, D. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.* Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

Rahayu, S. (2010). *Belajar Mudah SPSS* . Bandung: Alfabeta.

Saefuddin, A. (2009). *Statistika Dasar*. Jakarta.: PT Grasindo anggota Ikapi,.

Santoso, S. (2010). *Latihan SPSS Statistik.* (Jakarta:: PT. Elex Media Komputindo.

Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata. (2009). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sulistiyan, & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Susanto, T. (2012.). *Soft Skill Sukses di Dunia Kerja.* Jakarta: PT Suka Buku.

Syafrina, N. (2017.). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar.

Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. jakarta: Gema Insani.

Ulin, N. (2011). *Hubungan Interaksi Preceptor dengan Soft skill Mahasiswa Praktik Keperawatan di RSUD Tugurejo Semarang.* Semarang: Universitas.

Widarto. (2011.). *Pengembangan Soft Skills.* Yogyakarta: Paramitra.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth, Bapak/Ibu Pegawai
UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

Assalamu'alaikum wr.wb
Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul "Pengaruh *soft Skill* dan, Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pelatihan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon", maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah, sehingga tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi di tempat kerja. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.
Wasalamu'alaikum wr wb

Hormat saya,

Idayati

I. Identitas responden

Nama :.....

Jenis kelamin : ☐ **laki-laki**

☐ **perempuan**

Pendidikan ☐ **terakhir:SMA/SMK**

☐ **Diploma**

☐

S1

☐

☐ **S2** **S3**

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan Pengaruh *soft skill* dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan, dimana :

a. Sangat Setuju (SS) : 5
b. Setuju (S) : 4
c. Ragu-Ragu (RG) : 3
d. Tidak Setuju (TS) : 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

1. Variable Soft Skill

NO	**Pernyataan**	(SS)	(S)	(RG)	(TS)	(STS)
1	Say mengetahui attitude dalam berkomunikasi dengan orang lain					

NO	Pernyataan	(SS)	(S)	(RG)	(TS)	(STS)
2	Saya membantu rekan saya jika mengalami kesultan dalam mengerjakan tugas					
3	Saya bersedia di beriteguran atau hukuman jika ada kesalahan					
4	Saya mampu bekerja dengan jujur dan berkata apa adanya					
5	Saya selalu mengikuti aturan di lingkungan saya berada					

2. Variable etos kerja islam

NO	Pernyataan	(SS)	(S)	(RG)	(TS)	(STS)
1	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin					
2	Saya memberikan pekayanan dan mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin					
3	Saya bertanggung jawab dan sungguh – sungguh serta loyalitas dalam bekerja					
4	Saya berkeinginan untuk tetap menjadi karyawan, sanggup mentaati peraturan dan memiliki kesadaran					

NO	Pernyataan	(SS)	(S)	(RG)	(TS)	(STS)
	dalam melakukan tugas					
5	Saya memiliki jiwa yang konsisten dan pantang menyerah dalam bekerja serta mampu mengendalikan diri.					

3. Variable Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	(SS)	(S)	(RG)	(TS)	(STS)
1	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan standar dan memenuhi target					
2	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan sesuai prosedur					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Saya efektif memanfaatkan wajtu dengan sebaik-baiknya					

NO	Pernyataan	(SS)	(S)	(RG)	(TS)	(STS)
5	Saya memiliki kemadirian dalam bekerja					
6	Saya mampu berkomitmen dalam menyelesaikann suatu tugas yang ditentukan					

2. Hasil Jawaban Responden terhadap kuesioner

Responden	Variabel X1						Variabel X2					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**Total**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Total**
1	3	3	5	5	4	20	4	4	4	5	4	21
2	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23
3	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23
4	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23
6	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	4	19
7	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	4	22
8	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24
10	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22
11	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	4	22
12	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	5	22
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
17	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23
18	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23
19	5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	5	23

Responden	Variabel X1						Variabel X2					
	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
20	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24
21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23
22	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22
23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24
24	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
25	5	4	4	5	4	22	3	3	4	4	4	18
26	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
27	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
28	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24
30	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	5	24

Responden	Variabel Y						
	1	2	3	4	5	6	Total
1	4	5	4	4	4	3	24
2	5	5	4	5	4	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	5	4	27
5	5	5	4	4	5	4	27
6	4	4	4	4	4	5	25
7	5	5	5	4	5	5	29
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	4	5	5	5	29
10	5	5	4	5	4	4	27
11	5	5	4	4	5	4	27
12	4	4	4	4	4	5	25
13	5	5	4	5	5	4	28
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	4	4	4	5	27
18	5	5	5	4	5	4	28
19	5	5	5	4	4	5	28
20	5	4	5	4	5	5	28
21	5	5	4	5	5	4	28

Responden	Variabel Y						
	1	2	3	4	5	6	Total
22	5	5	5	5	4	5	29
23	5	5	4	5	4	5	28
24	4	4	4	4	4	5	25
25	4	5	4	4	4	4	25
26	5	5	5	4	4	5	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	4	4	28
30	4	4	5	4	5	5	27

3. Hasil Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.421*	.102	-.235	-.078	.529**
	Sig. (2-tailed)		.021	.593	.211	.684	.003
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.421*	1	-.035	-.085	.159	.618**
	Sig. (2-tailed)	.021		.855	.654	.400	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.102	-.035	1	-.175	.055	.394*
	Sig. (2-tailed)	.593	.855		.355	.775	.031
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.235	-.085	-.175	1	.356	.310
	Sig. (2-tailed)	.211	.654	.355		.053	.096
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	-.078	.159	.055	.356	1	.590**

	Sig. (2-tailed)	.684	.400	.775	.053		.001
	N	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.529**	.618**	.394*	.310	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.031	.096	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	40.90	5.059	.347	.623
X1.2	41.33	4.851	.461	.592
X1.3	41.07	5.444	.394	.660
X1.4	40.90	5.679	.310	.676
X1.5	41.00	4.966	.435	.601
JUMLAH	22.80	1.545	1.000	.214

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.67	10.782	.686	.718
X2.2	40.73	10.754	.694	.717
X2.3	40.67	11.678	.504	.751
X2.4	40.67	11.609	.449	.756
X2.5	40.67	11.402	.590	.739
JUMLAH	22.60	3.421	1.000	.704

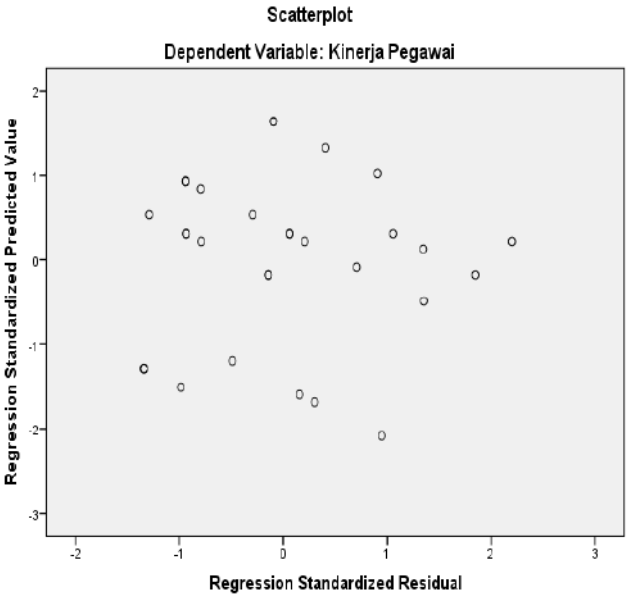
Reliability Statistics

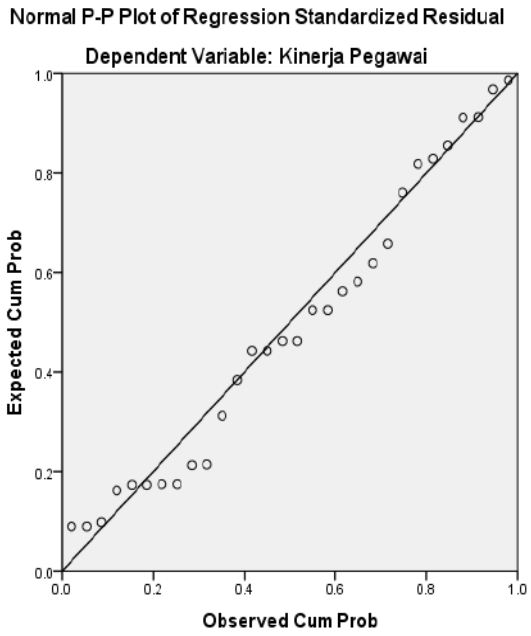
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	7

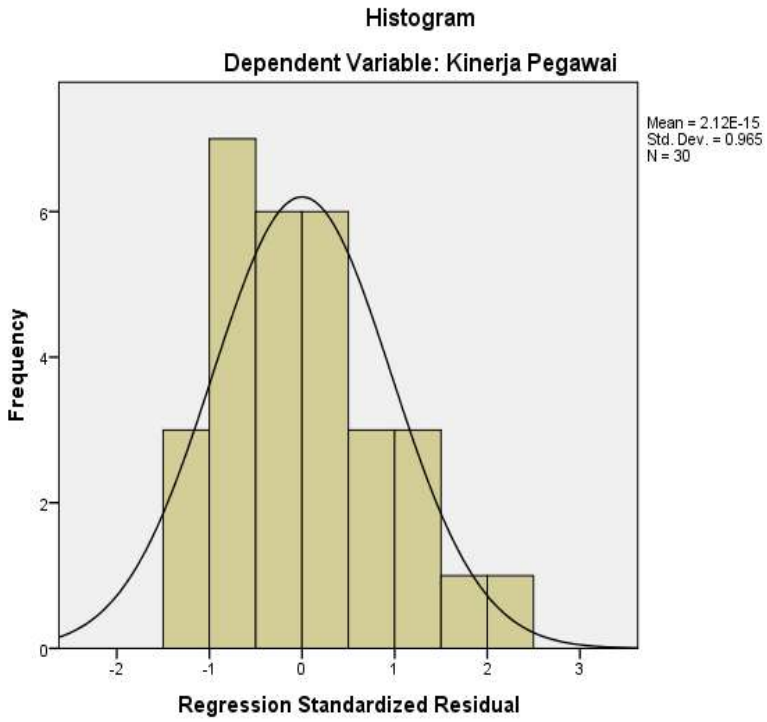
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	50.17	11.592	.771	.699
Y.2	50.10	12.507	.515	.732
Y.3	50.43	11.978	.581	.719
Y.4	50.40	12.041	.556	.721
Y.5	50.37	12.240	.494	.729
Y.6	50.30	12.424	.377	.742
JUMLAH	27.43	3.564	1.000	.697

4. Hasil Uji Asumsi Klasik atau Prasyarat analisis







Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.321	3.463		.381	.706		
	Soft Skill	.503	.177	.331	2.837	.009	.715	1.399
	Etos kerja Islami	.648	.119	.635	5.442	.000	.715	1.399

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96772674
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.082
Test Statistic		.127
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.

5. Hasil Uji Regresi dan Pengujian Hipotesis

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859[a]	.737	.718	1.003

a. Predictors: (Constant), Etos kerja Islami, Soft Skill

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.208	2	38.104	37.882	.000[b]
	Residual	27.158	27	1.006		
	Total	103.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etos kerja Islami, Soft Skill

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.321	3.463		.381	.706		
	Soft Skill	.503	.177	.331	2.837	.009	.715	1.399
	Etos kerja Islami	.648	.119	.635	5.442	.000	.715	1.399

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Soft Skill	Etos kerja Islami
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	29.813	.27	.03	.85
	3	.001	47.913	.73	.97	.15

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.05	30.10	27.43	1.621	30
Residual	-1.346	2.207	.000	.968	30
Std. Predicted Value	-2.087	1.642	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.342	2.200	.000	.965	30

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

6. Dokumentasi

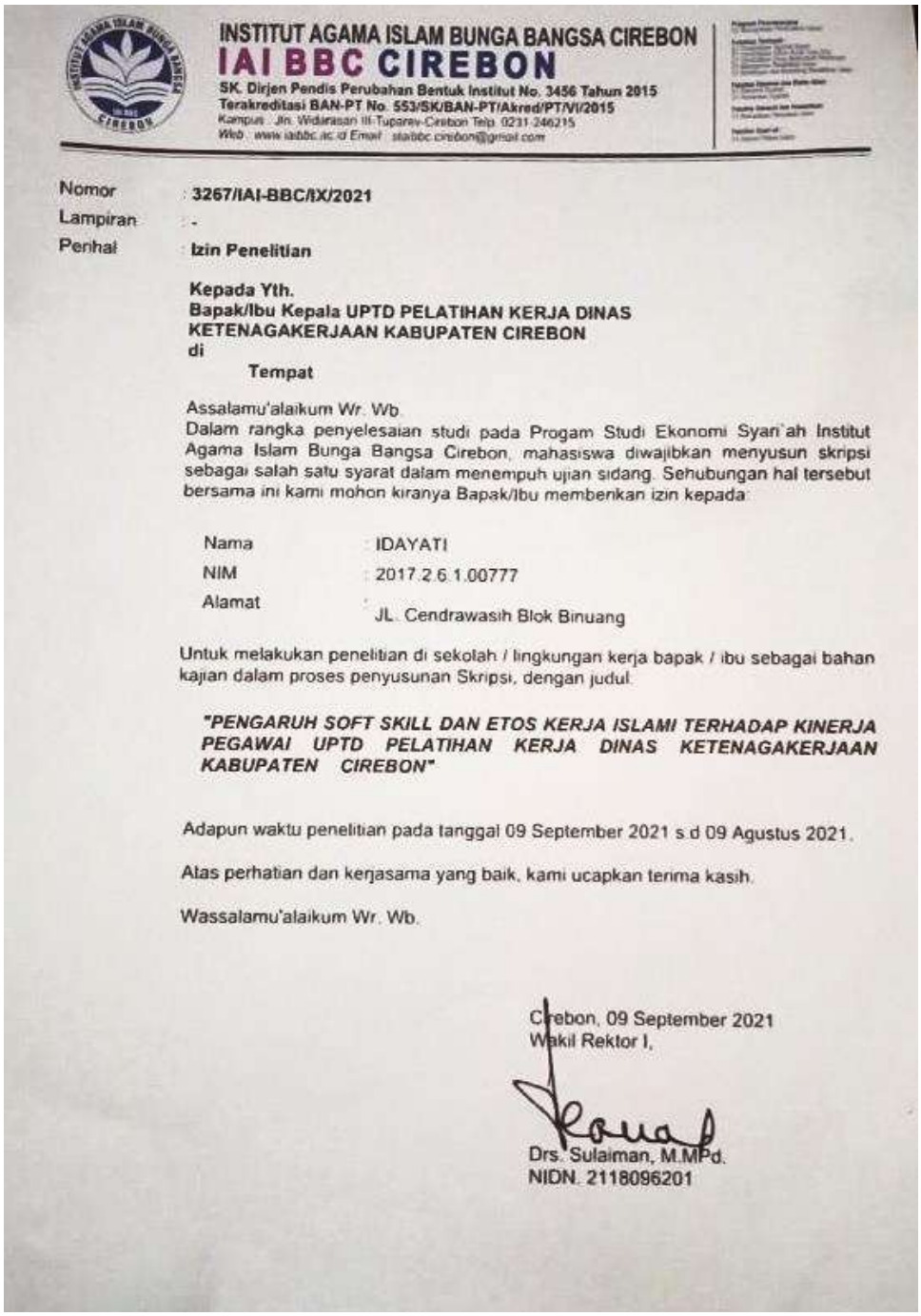








7. Surat Pengantar Penelitian



INSTITUT AGAMA ISLAM BUNGA BANGSA CIREBON
IAI BBC CIREBON
SK. Dirjen Pendis Perubahan Bentuk Institut No. 3456 Tahun 2015
Terakreditasi BAN-PT No. 553/SK/BAN-PT/Akred/PT/VI/2015
Kampus : Jln. Widarasan III Tuparev-Cirebon Telp. 0231-246215
Web : www.iabbc.ac.id Email : stabbc.cirebon@gmail.com

Nomor : 3267/IAI-BBC/IX/2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Kepala UPTD PELATIHAN KERJA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN CIREBON
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dalam rangka penyelesaian studi pada Progam Studi Ekonomi Syari'ah Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang. Sehubungan hal tersebut bersama ini kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan izin kepada:

Nama : IDAYATI
NIM : 2017.2.6.1.00777
Alamat : JL. Cendrawasih Blok Binuang

Untuk melakukan penelitian di sekolah / lingkungan kerja bapak / ibu sebagai bahan kajian dalam proses penyusunan Skripsi, dengan judul:

"PENGARUH SOFT SKILL DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PELATIHAN KERJA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN CIREBON"

Adapun waktu penelitian pada tanggal 09 September 2021 s.d 09 Agustus 2021.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Cirebon, 09 September 2021
Wakil Rektor I,

Drs. Sulaiman, M.MPd.
NIDN. 2118096201

8. Surat Balasan

PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON
DINAS KETENAGAKERJAAN
UPTD PELATIHAN KERJA
Jln Pangeran Antasari Km2 PO.BOX 03 Telp (0231) 247284 Cirebon 45155

Nomor : 005 / 087 / UPTD-PK
Lampiraan : -
Perihal : **Balasan**

Kepada : **Yth. Wakil Rektor I**
Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon
Bapak. Drs. Sulaiman, M.MPd
Di Tempat

Dengan Hormat,
Yang bertanda Tangan di bawah ini :
Nama : IIS YUSANDRIANI, S.IP
Jabatan : Kepala UPTD Pelatihan Kerja Disnaker Kab. Cirebon

Menerangkan bahwa :
Nama : IDAYATI
NIM : 2017.2.6.1.00777
Program Studi : Ekonomi Syariah
Instansi : Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon

Telah kami setujui untuk mengadakan penelitian di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon untuk skripsi yang berjudul :

" Pengaruh *Soft Skill* dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon) "

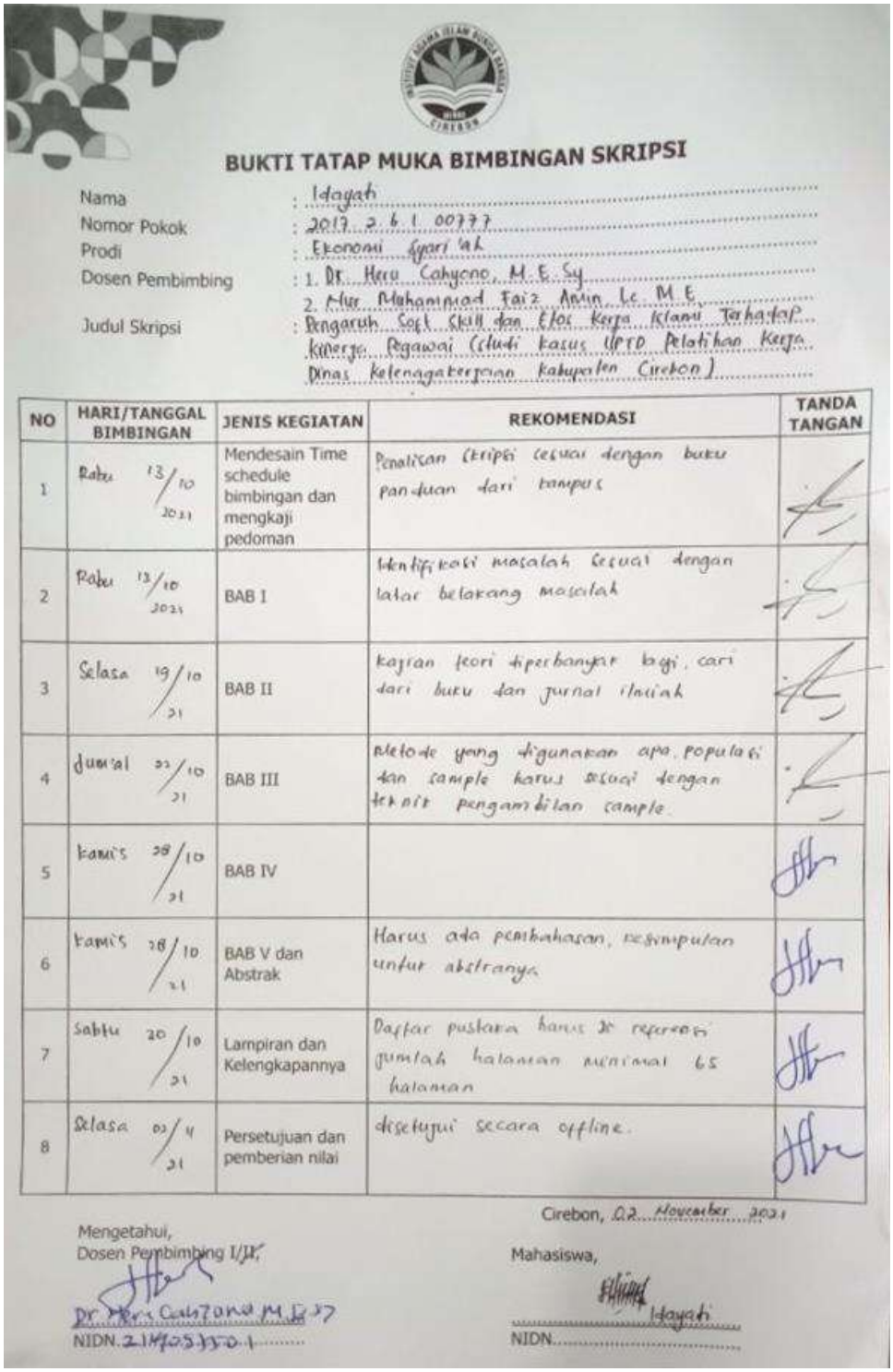
Demikian surat ini kami sampaikan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Cirebon, 09 September 2021

Kepala UPTD Pelatihan Kerja
Disnaker Kab. Cirebon,

IIS YUSANDRIANI,S.IP
NIP. 19671018 200604 2 004

9. Bukti Tatap Muka Bimbingan Skripsi



BUKTI TATAP MUKA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Idayah
Nomor Pokok : 2017.2.6.1.00777
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Heru Cahyono, M.E.Sy
2. Mus Muhammad Faiz Amin Lc. M.E
Judul Skripsi : Pengaruh Soft Skill dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)

NO	HARI/TANGGAL BIMBINGAN	JENIS KEGIATAN	REKOMENDASI	TANDA TANGAN
1	Rabu 13/10/2021	Mendesain Time schedule bimbingan dan mengkaji pedoman	Penulisan Skripsi sesuai dengan buku panduan dari kampus	
2	Rabu 13/10/2021	BAB I	Identifikasi masalah sesuai dengan latar belakang masalah	
3	Selasa 19/10/21	BAB II	kajian teori diperbanyak lagi, cari dari buku dan jurnal ilmiah	
4	Jumat 22/10/21	BAB III	Metode yang digunakan apa, populasi dan sample harus sesuai dengan teknik pengambilan sample	
5	Kamis 28/10/21	BAB IV		
6	Kamis 28/10/21	BAB V dan Abstrak	Harus ada pembahasan, kesimpulan untuk abstranya	
7	Sabtu 30/10/21	Lampiran dan Kelengkapannya	Daftar pustaka harus 20 referensi jumlah halaman minimal 65 halaman	
8	Selasa 02/11/21	Persetujuan dan pemberian nilai	disetujui secara offline.	

Cirebon, 02 November 2021

Mengetahui,
Dosen Pembimbing I/II,

Dr. Heru Cahyono, M.E.Sy
NIDN. 2107057701

Mahasiswa,

Idayah
NIDN.

10. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



INSTITUT AGAMA ISLAM BUNGA BANGSA CIREBON
IAI BBC CIREBON
SK. Dirjen Pendis Perubahan Bentuk Institut No. 3456 Tahun 2015
Terakreditasi BAN-PT No. 553/SK/BAN-PT/Akred/PT/VI/2015
Kampus : Jln. Widarasari III-Tuparev-Cirebon Telp. 0231-249215
Web : www.bungabangsacirebon.ac.id | Email : stabbc.cirebon@gmail.com
e-campus : http://ecampus.bungabangsacirebon.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
Nomor : SK.BP.2-0252/IAIBBC/IX/2021

Wakil Rektor I IAI Bunga Bangsa Cirebon menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: IDAYATI
NIM	: 2017.2.6.1.00777
Program Studi	: S1 - Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

"PENGARUH SOFT SKILL DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)"

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 39 % pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian skripsi.

Cirebon, 12 November 2021
Wakil Rektor I,

Drs. Sulaiman, M.MPd.
NIDN. 2118096201

11. Biodata Penulis

Biodata Diri



Idayati adalah Nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua bapak Rokhmat dan ibu Sami sebagai anak kelima dari enam bersaudara. Penulis dilahirkan di kota Cirebon pada tanggal 01 Juli 1996 . Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 1 Sindangmekar Kabupaten Cirebon (*Lulus tahun 2009)* , melanjutkan pendidikan ke MTS Negeri Cisaat Sumber Kabupaten Cirebon (*Lulus tahun 2012)* dan SMA Negeri 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon (*Lulus tahun 2015)* dan akhirnya bisa menempuh pendidikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa kedua orang tua dalam menjalani aktifitas akademik di Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Soft Skill* dan Etos kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di UPTD Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)**".