

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN
SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
PRODI PERBANKAN SYARIAH UIN SAIZU PURWOKERTO
ANGKATAN 2021 DI BANK SYARIAH**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :

**M. IRKHAM MAULANA
NIM. 214110202188**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Irkham Maulana

NIM : 214110202188

Jenjang : S.1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Program Studi : Perbankan Syari'ah

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021 di Bank Syariah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 12 April 2025
Saya yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL
5A545AJX017204510

M. Irkham Maulana
NIM. 214110202188

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN SOFT
SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PRODI
PERBANKAN SYARIAH UIN SAIZU PURWOKERTO ANGGARAN 2021
DI BANK SYARIAH**

Yang disusun oleh Saudara **M.IRKHAM MAULANA NIM 214110202188** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis, 17 April 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Sekretaris Sidang/Penguji

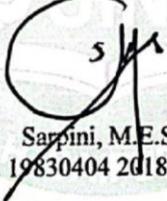

Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E.,
M.Si.


Hj. Ida PW, S.E., Ak., M.Si., C.A

NIP. 19790323 201101 1 007

NIDN. 2004118201

Pembimbing/Penguji


Sarpini, M.E.Sy.
NIP. 19830404 201801 2 001

Purwokerto, 17 April 2025

Mengesahkan

tekan




Dr. E. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19780921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
di-
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara M. Irkham Maulana NIM 214110202188 yang berjudul:

Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021 di Bank Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Purwokerto, 12 April 2025
Pembimbing,



Sarpini, M.E.Sy.
NIP. 19830404 201801 2 001

**Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja dan *Soft Skill* Terhadap
Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU
Purwokerto Angkatan 2021 di Bank Syariah**

**M. Irkham Maulana
NIM. 214110202188**

E-mail: irkham739@gmail.com

Study Program of Islamic Banking Islamic Economic and Business Faculty State
Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto angkatan 2021 di bank syariah. Kesiapan kerja merupakan indikator penting dalam mengukur sejauh mana mahasiswa mampu mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional untuk memasuki dunia kerja secara optimal. Dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya pada program studi keuangan syariah, kesiapan kerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan institusi dalam mencetak lulusan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form kepada mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2021. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling dan dianalisis menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penguatan aspek praktikal dan pengembangan kemampuan non-akademik dalam proses pendidikan untuk meningkatkan daya saing lulusan di dunia kerja, khususnya di sektor perbankan syariah.

Kata kunci: Pengalaman Magang, Minat Kerja dan *Soft Skill*

The Influence of Internship Experience, Work Interest and Soft Skills on the Job Readiness of Sharia Banking Study Program Students at UIN SAIZU Purwokerto Class of 2021 in Sharia Banks

M. Irkham Maulana
NIM. 214110202188

E-mail: irkham739@gmail.com

Study Program of Islamic Banking Islamic Economic and Business Faculty State Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of internship experience, work interest, and soft skills on the job readiness of students in the Sharia Banking Study Program at UIN SAIZU Purwokerto, class of 2021, in Islamic banks. Job readiness is a crucial indicator for assessing the extent to which students are able to apply their knowledge, skills, and professional attitudes to enter the workforce effectively. In the context of higher education, particularly in Islamic finance programs, job readiness serves as a key benchmark for evaluating the success of academic institutions in producing graduates who meet industry demands.

This research employs a quantitative approach and uses primary data collected through online questionnaires distributed via Google Forms to students of the Sharia Banking Program. The sample consists of 103 respondents selected using purposive sampling, and the data were analyzed using a Likert scale and processed with IBM SPSS Statistics version 27.

The findings indicate that internship experience, work interest, and soft skills have both partial and simultaneous positive and significant effects on students' job readiness. These results highlight the importance of strengthening practical experience and non-academic competencies in the educational process to enhance the competitiveness of graduates in the labor market, particularly in the Islamic banking sector.

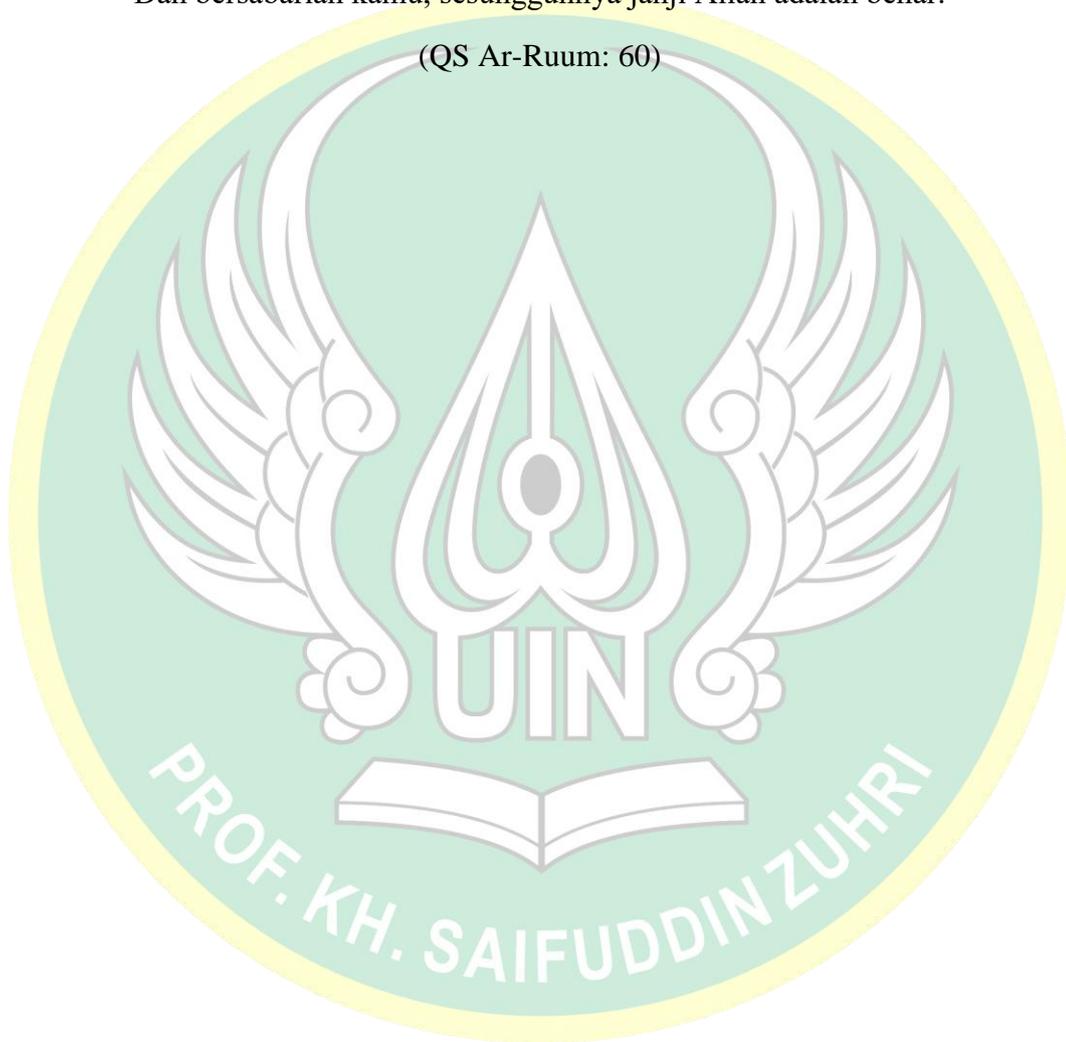
Keywords: *Internship Experience, Work Interest and Soft Skills*

MOTTO

"Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!"

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

(QS Ar-Ruum: 60)



PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB – INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

a. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	Ša	š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ĥ	h	ha (dengan garis dibawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Žal	ž	ze (dengan titik diatas)
ر	ra'	r	er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	šad	s	es (dengan garis dibawah)
ض	d'ad	d	de (dengan garis dibawah)
ط	ta	t	te (dengan garis dibawah)

ظ	za	z	zet (dengan garis dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

b. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

c. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	ditulis	hikmah	جزية	ditulis	jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diberlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h

كرامة الاولياء	ditulis	karâmah al-aulyâ
----------------	---------	------------------

- b. Bila ta“marbutah hidup atau dengan rakaat, fathah atau kasrah atau dommah ditulis dengan t

زكاة الفطر	ditulis	zakât al-fiṭr
------------	---------	---------------

d. Vokal Pendek

اَ	fathah	ditulis	a
اِ	kasrah	ditulis	i
اُ	dammah	ditulis	u

e. Vokal Panjang

1.	fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	fathah + ya“ mati	ditulis	a
	تانس	ditulis	tansa
3.	kasrah + ya“ mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	dammah + wawu mati	ditulis	u
	فروض	ditulis	furūd

f. Vokal Rangkap

1.	fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2.	fathah + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

g. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	ditulis	a'auntum
أعدت	ditulis	u'iddat

h. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyah

أقياس	ditulis	al-qiyâs
-------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf syamsiyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya

السماء	ditulis	as-samâ
--------	---------	---------

c. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

a. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

دوي الفروض	ditulis	zawi al-furūd
------------	---------	---------------

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, selesai sudah tanggung jawab saya dalam penyelesaian tugas akhir skripsi. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada nabiullah nabi agung Muhammad *Shalallaahu Alaihi Wassalaam*, para sahabat dan tabi'in yang senantiasa menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dan semoga kita senantiasa mengikuti semua ajarannya dan semoga mendapatkan syafa'atnya di hari penantian.

Dengan mengangkat penelitian berjudul "Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021 di Bank Syariah". Saya sadar betul dengan segala keterbatasan pengetahuan kiranya skripsi ini jauh dari kesempurnaan sehingga tanpa bantuan, arahan, serta dukungan penuh dari berbagai pihak maka akan sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kebesaran hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag. Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M. Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Prof. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si. Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Sarpini, M.E.Sy. Pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terima kash saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan,

motivasi serta kesabarannya sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan. Semoga selalu diberikan perlindungan oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

8. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. Dua orang paling berjasa dalam hidup penulis, Ibu Rokhimah dan Bapak Sodikun. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan memberikan perhatian dan dukungan penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga bapak dan ibu sehat, panjang umur, bahagia selalu dan Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* selalu menjaga mereka dalam kebaikan dan kemudahan Aamiin.
11. Kakak penulis Istiqomah dan Dinanto. Terima kasih atas segala do'a, semangat, usaha serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama masa pendidikan, terima kasih telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi.
12. Kepada adik-adiku Silvia Yulianti dan Maya Muafaqoh. Terima kasih telah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas do'a dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat adikku.
13. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis.
14. Teman-teman Perbankan Syariah F angkatan 2021 yang selalu memberikan bantuan, semangat dan motivasinya. Terima kasih atas cerita kebersamaannya selama ini.
15. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. M. Irkham Maulana. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus

asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Irkham. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Purwokerto, 12 April 2025



M. Irkham Maulana
NIM. 214110202188



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACK	v
MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB – INDONESIA	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Sistematika Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	13
B. Landasan Teologis	28
C. Kajian Pustaka.....	32
D. Hipotesis.....	35
E. Kerangka Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37

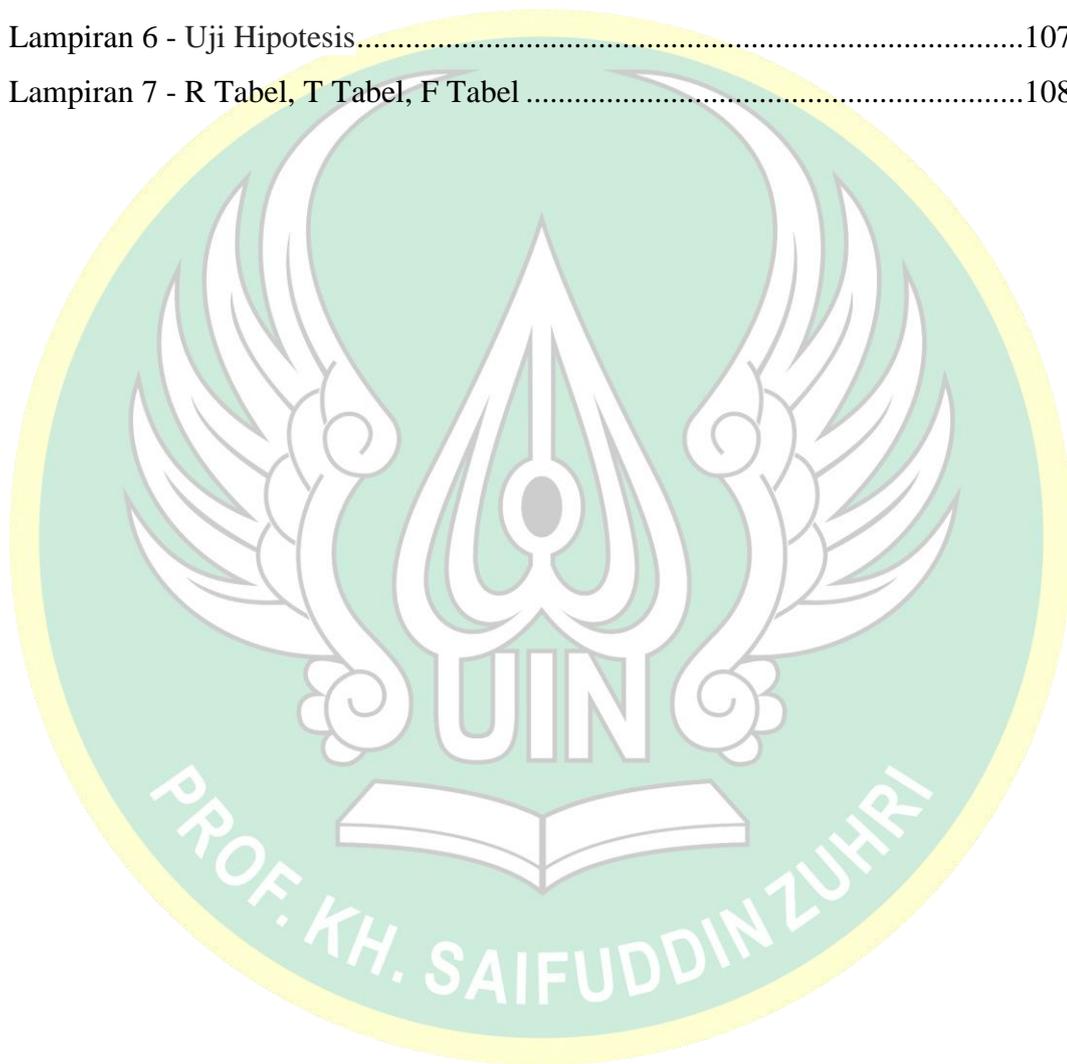
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian	37
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Sumber Data.....	43
G. Teknik Analisis Data.....	43
H. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Penelitian	48
B. Deskripsi Responden.....	53
C. Hasil Penelitian	54
D. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia Berdasarkan Jenjang Pendidikan yang Ditamatkan (Februari 2024)	2
Tabel 2	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3	Variabel Indikator	39
Tabel 4	Skala Skor	42
Tabel 5	Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 6	Kelas Responden	53
Tabel 7	Lama Magang Responden	54
Tabel 8	Hasil Uji Validitas	55
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 10	Hasil Uji Normalitas Data	57
Tabel 11	Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 14	Hasil Uji T	63
Tabel 15	Hasil Uji F	65
Tabel 16	Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 17	Interval Koefisien	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 2 - Data Responden.....	85
Lampiran 3 - Tabulasi Data	89
Lampiran 4 - Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	100
Lampiran 5 - Hasil Uji Asumsi Klasik.....	105
Lampiran 6 - Uji Hipotesis.....	107
Lampiran 7 - R Tabel, T Tabel, F Tabel	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang semakin pesat, dunia kerja menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Perubahan teknologi yang cepat, dinamika pasar, dan tuntutan kompetensi yang semakin tinggi menjadi beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja individu, khususnya mahasiswa. Keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja saat ini tidak hanya terbatas pada pengetahuan teknis, tetapi juga mencakup *soft skills* seperti komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa persiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja harus mencakup pengembangan keterampilan yang lebih komprehensif (Moldoveanu, 2022).

Di Indonesia, sektor perbankan syariah telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada laporan tahunan 2021, pertumbuhan aset perbankan syariah mencapai 12,3% dibandingkan tahun sebelumnya. Pertumbuhan ini membuka peluang bagi lulusan prodi perbankan syariah untuk berkontribusi dalam industry yang sedang berkembang. Namun, tantangan yang dihadapi mahasiswa adalah bagaimana mempersiapkan diri agar siap bersaing di pasar kerja yang kompetitif ini (Almanda, S. C., Suzan, L., & Pratama, 2021).

Dalam hal ini yang dimaksud adalah tingkat kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah mereka menyelesaikan pendidikan. Ketidak seimbangan yang terjadi dalam sistem pendidikan ini berdampak signifikan, salah satunya adalah tingginya jumlah pengangguran di Indonesia. Angka pengangguran yang terus meningkat ini mencerminkan ketidakmampuan pendidikan tinggi dalam membekali lulusan dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam kurikulum serta

metode pengajaran agar lulusan dapat lebih siap dan mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif (Sukardi, 2015).

Tabel 1
Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia Berdasarkan Jenjang Pendidikan yang Ditamatkan (Februari 2024)

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Universitas	871.860
2.	Akademi/Diploma	173.846
3.	SLTA Kejuruan/SMK	1.621.672
4.	SLTA Umum/SMA	2.107.781
5.	SLTP	1.154.255
6.	SD	857.486
7.	Tidak/Belum tamat SD	394.364
8.	Belum pernah sekolah	13.598

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) (Tahun 2024)

Berdasarkan survei Angkatan Kerja Nasional (Sakemas) Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 7 juta jiwa pada Februari 2024. Kelompok pengangguran terbuka yang paling banyak berasal dari lulusan sekolah menengah atas, sementara jumlah pengangguran terbuka paling sedikit terdapat pada kelompok penduduk yang belum pernah sekolah. Dengan rincian 871,86 ribu jiwa pengangguran yang merupakan lulusan universitas, kemudian 173,85 ribu jiwa pengangguran lulusan Akademi/Diploma dan 1,67 juta jiwa lulusan SLTA Kejuruan/SMK. Selanjutnya ada 2,18 juta jiwa pengangguran lulusan SLTA Umum/SMA, 1,12 juta jiwa lulusan SLTP, 857,49 ribu jiwa lulusan SD, 394,37 ribu jiwa yang belum tamat SD dan yang terakhir 13,6 ribu jiwa yang belum pernah sekolah (Badan Pusat Statistik, 2024).

Jumlah penduduk usia kerja di Indonesia pada bulan Februari 2024 mencapai 214 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, yang masuk kategori angkatan kerja sebanyak 149,38 juta jiwa, terdiri dari 142,18 juta jiwa yang bekerja dan 7,20 juta jiwa menganggur/tidak bekerja. Ada pula 58,05 juta jiwa penduduk yang masuk kelompok usia kerja, tapi bukan angkatan kerja karena masih sekolah, mengurus rumah tangga, atau melakukan kegiatan lainnya (Badan Pusat Statistik, 2024).

Data tersebut menunjukkan bahwa pengangguran di kalangan lulusan sarjana menjadi suatu masalah bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi tidak selalu menjamin seseorang akan diterima di dunia kerja. Namun, pendidikan tinggi memberikan pemahaman tentang pendidikan karakter yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari dan etika. Selain itu, pendidikan berkarakter juga sangat penting untuk meningkatkan keterampilan individu, di mana mendapatkan pekerjaan seharusnya bukanlah tujuan akhir dari proses belajar seseorang (Badan Pusat Statistik, 2024).

Masalah pengangguran di kalangan lulusan sarjana merupakan dampak dari krisis finansial yang dapat merusak perekonomian nasional. Isu ini perlu segera diatasi, karena dapat berpengaruh negatif pada pembangunan nasional. Meningkatnya jumlah pengangguran terdidik di Indonesia menunjukkan bahwa lulusan SMA dan perguruan tinggi, yang seharusnya mampu memajukan bangsa, kini terjebak dalam dilema pengangguran terdidik. Memiliki pendidikan tinggi tidak menjamin seseorang akan memperoleh pekerjaan. Untuk mengatasi masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia dan memenuhi kebutuhan dunia kerja, diperlukan kesiapan kerja yang baik. Kesiapan kerja merupakan modal utama bagi seseorang sebelum bertransformasi menjadi tenaga kerja yang profesional (Ruhendri, 2019).

Kesiapan kerja merupakan tingkat kemampuan dan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja, yang mencakup berbagai aspek seperti keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk memenuhi

tuntutan pekerjaan. Kesiapan kerja tidak hanya melibatkan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis (Suhendra, 2022). Kesiapan kerja juga mencakup penguasaan keterampilan yang relevan, pemahaman tentang tuntutan pekerjaan, dan kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim. Individu yang siap kerja biasanya menunjukkan rasa percaya diri yang tinggi dan mampu menghadapi tantangan di tempat kerja. Mahasiswa dianggap memiliki kesiapan kerja jika mereka menunjukkan sikap kritis, kemampuan komunikasi yang baik, rasa tanggung jawab, ambisi untuk maju, dan upaya untuk mengikuti perkembangan dalam bidang keahlian mereka (Rahmawati, 2022). Perusahaan menganggap karyawan yang siap kerja sebagai aset berharga, karena tenaga kerja yang siap ini akan memiliki kompetensi dan pengetahuan yang lebih untuk menghadapi tantangan di era globalisasi (Ruheni, 2019).

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Pengalaman magang, minat kerja dan *soft skill*. Pengalaman magang di institusi keuangan, khususnya bank syariah, memberikan mahasiswa kesempatan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari di bangku kuliah dalam praktik nyata. Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang menunjukkan kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak. Pengalaman ini tidak hanya membantu mahasiswa memahami seluk-beluk industri, tetapi juga membangun jaringan profesional yang dapat berguna di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang berperan signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa (Sari, 2021).

Seperti yang dilakukan oleh mahasiswa khususnya dari Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto, yang menjalani pendidikan formal, menganggap magang sebagai salah satu bentuk pelatihan kompetensi profesional. Melalui magang ini, mahasiswa dapat melengkapi pembelajaran di kelas dengan pengalaman praktis di dunia nyata. Kegiatan

praktik magang perlu memiliki penanggung jawab, baik dari individu maupun lembaga yang terlibat, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, serta sertifikasi dalam pengalaman praktik magang (Ismail, 2022).

Mahasiswa yang ingin memasuki dunia kerja setelah lulus perlu memiliki pengalaman praktik yang didapat melalui magang, karena ini akan mempermudah mereka untuk bertransisi ke dunia kerja dengan lebih cepat. Selain belajar cara mencari pekerjaan, mahasiswa juga belajar untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Keterampilan dan minat yang kuat mendorong individu untuk lebih fokus dan terlibat dalam aktivitas yang selaras dengan apa yang mereka cintai (Pratama, 2023).

Perbankan syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021 wajib menyelesaikan praktik magang yang berlangsung satu bulan setelah Ujian Akhir Semester Ganjil (UAS) di berbagai lembaga. Mahasiswa yang terdaftar pada program studi perbankan syariah memiliki pilihan lokasi PPL yang meliputi lembaga keuangan/bank syariah, lembaga keuangan non-bank syariah, bank syariah Indonesia, BMT (baitul maal wat tamwil), bank perkreditan rakyat syariah, keuangan otoritas jasa (OJK), dan sebagainya (Wawancara dengan Pak Agus Staf FEBI UIN SAIZU, 2024).

Dari hasil survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 10 mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021 melalui wawancara pada tanggal 3 September 2024, ditemukan bahwa mahasiswa mengungkapkan selama satu bulan magang, teori yang telah mereka pelajari mengenai perbankan syariah kurang dapat diterapkan dalam praktik. Hal ini menyebabkan mahasiswa Perbankan Syariah tidak dapat melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)/Magang dengan baik. Kekhawatiran muncul bahwa saat mereka terjun langsung ke dunia kerja di sektor perbankan syariah, mereka mungkin tidak memahami sistem perbankan syariah dan merasa belum siap untuk bersaing dengan tenaga kerja lainnya di bank syariah (Ismail, 2022).

Selain pengalaman magang, minat kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesiapan kerja. Minat dapat didefinisikan sebagai ketertarikan yang mendalam terhadap suatu hal. Secara umum, minat adalah dorongan untuk fokus pada sesuatu, disertai dengan perasaan dan pemikiran (Khairunnisa & Kurniawan, 2020). Bagi mahasiswa, memiliki minat terhadap karir setelah lulus adalah hal yang wajar. Minat ini dapat memotivasi calon lulusan perbankan syariah untuk merencanakan karir di bank syariah atau lembaga keuangan syariah. Memilih jalur karir yang sesuai dengan minat adalah langkah awal yang krusial dalam memulai perjalanan karir (Suhendra, 2022).

Dalam merencanakan karir di masa depan, mahasiswa perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, saat memilih untuk bekerja di suatu perusahaan. Salah satu tujuan utama dari program studi perbankan syariah adalah untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan terampil dalam bidang perbankan syariah atau lembaga keuangan syariah. Oleh karena itu, melalui pengalaman magang di bank syariah, mahasiswa seharusnya diberikan kesempatan untuk memperoleh wawasan dan pemahaman tentang aspek teknis pekerjaan yang baik, berkat pengetahuan dan pengalaman yang mereka peroleh. Dengan demikian, minat kerja menjadi faktor kunci dalam menentukan kesiapan kerja mahasiswa (Setiawan, 2020).

Menurut studi oleh Rahmawati (2022), mahasiswa yang memiliki minat yang kuat terhadap bidang perbankan syariah cenderung lebih proaktif dalam mencari pengalaman dan meningkatkan keterampilan yang relevan. Minat yang tinggi dapat mendorong mahasiswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, seminar, dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Dengan demikian, minat kerja yang kuat akan berkontribusi pada kesiapan kerja yang lebih baik (Mirna, 2023).

Kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh *soft skills*. *Soft skills* adalah keterampilan atau kemampuan yang diperlukan baik dalam konteks individu, kelompok, maupun masyarakat, termasuk hubungan dengan pencipta (Yusuf, 2010). Contoh keterampilan ini meliputi kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, kepemimpinan, kerja sama, profesionalisme, dan kreativitas (Robles 2012). *Soft skills* juga meliputi kemampuan interpersonal dan komunikasi yang sangat penting dalam kesiapan kerja. Mahasiswa yang aktif mengembangkan *soft skills* mereka melalui berbagai kegiatan, seperti organisasi dan proyek kelompok, cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik di tempat kerja. Kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim dan berkomunikasi dengan efektif menjadi salah satu kriteria utama yang dicari oleh perusahaan, termasuk dalam sektor perbankan syariah (Setiawan, 2023).

Berdasarkan penelitian NACE (*National Association Of Colleges and Employers*) menemukan bahwa umumnya pengguna tenaga kerja dalam hal ini perusahaan membutuhkan keahlian kerja *soft skills* sebesar 80% dan 20% sisanya merupakan *hard skills*. Bahkan para praktisi SDM dewasa ini mulai meninggalkan pendekatan *hard skills*, mereka berprinsip bahwa percuma jika memiliki *hard skills* yang baik tetapi *soft skills* seperti *team works*, komunikasi serta *interpersonal relationshipnya* buruk. Hal tersebut menunjukkan *hard skills* merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja lebih ditentukan *soft skillsnya* (Cesar Yulianto, 2018).

Mahasiswa diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan *soft skills* melalui berbagai tugas, baik individu maupun kelompok, yang bertujuan untuk membangun sikap kerja sama, kejujuran, dan tanggung jawab. Presentasi hasil diskusi kelompok juga digunakan untuk melatih kemampuan komunikasi. Selain itu, mahasiswa juga diharapkan lebih terlibat dalam diskusi kelas dan tepat waktu dalam menghadiri perkuliahan (Hidayati, 2021).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 10 mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021 melalui wawancara pada tanggal 3 September 2024, ditemukan bahwa mahasiswa mengaku belum memiliki kemampuan komunikasi yang memadai untuk berinteraksi di dunia perbankan, yang akan melibatkan banyak orang. Mereka juga merasa belum disiplin dalam manajemen waktu dan kesulitan dalam beradaptasi. Oleh karena itu, pengembangan *soft skills* perlu dijadikan bagian penting dari pendidikan tinggi, khususnya bagi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah. Kesiapan dalam aspek *soft skills* adalah modal utama agar mahasiswa dapat bersaing dan bertahan di dunia kerja setelah lulus. Terutama dalam sektor perbankan syariah, aspek-aspek tersebut sangat penting untuk dimiliki oleh setiap tenaga kerja (Robles, 2012).

Pemilihan lokasi penelitian pada Program Studi Perbankan Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri (UIN SAIZU) Purwokerto didasarkan pada pertimbangan akademik dan kontekstual. Program studi ini merupakan satu-satunya prodi Perbankan Syariah yang ada di wilayah Purwokerto, sehingga memiliki posisi strategis dalam mencetak lulusan yang kompeten di bidang keuangan syariah, khususnya untuk menjawab kebutuhan industri perbankan syariah di wilayah Banyumas dan sekitarnya. Keberadaan Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU sebagai satu-satunya institusi pendidikan tinggi yang secara khusus mengembangkan kurikulum dan kompetensi keilmuan perbankan syariah di wilayah ini menjadikan penelitian terhadap kesiapan kerja mahasiswanya relevan dan signifikan (Wawancara dengan Pak Agus Staf FEBI UIN SAIZU, 2024).

Berdasarkan permasalahan tersebut, terdapat penelitian terdahulu yang relevan dibahas pada penelitian ini diantaranya penelitian mengenai pengalaman magang terhadap kesiapan kerja menunjukkan hasil yang bervariasi. Pada penelitian Yustati dan Auditya (2019) menunjukkan variabel pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kesiapan bekerja di sektor lembaga keuangan syariah atau bank syariah. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2021) ditemukan bahwa meskipun pengalaman magang dapat memberikan keterampilan praktis, tidak ada pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di sektor perbankan syariah (Pratama, 2021).

Selain penelitian mengenai variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja yang menunjukkan hasil bervariasi, penelitian mengenai minat kerja terhadap kesiapan kerja juga menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Agustin, 2021) menghasilkan variabel minat bekerja berpengaruh positif terhadap peluang bekerja di sektor perbankan syariah. Sedangkan penelitian Suhendra (2022) variabel minat kerja yang tinggi tidak menjamin kesiapan kerja yang baik. Banyak mahasiswa yang memiliki minat di bidang perbankan syariah tetapi kurang dalam keterampilan praktis dan kemampuan interpersonal, yang diperlukan untuk sukses di industri (Suhendra, 2021).

Berdasarkan pembahasan *reseach gap* tersebut maka peneliti bermaksud menjadikan pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill* sebagai variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja. Dengan penjelasan peneliti tentang faktor-faktor tersebut menjadi alasan peneliti mengambil fokus penelitian kepada mahasiswa Perbankan syariah angkatan 2021 karena yang sudah melakukan kegiatan magang/PPL. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terhadap fenomena kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah berdasarkan faktor yang mempengaruhi pada penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021 Di Bank Syariah”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 di Bank Syariah?
2. Apakah minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 di Bank Syariah?
3. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 di Bank Syariah?
4. Apakah pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 di Bank Syariah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 di Bank Syariah.
- b. Untuk menganalisis pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 di Bank Syariah.
- c. Untuk menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 di Bank Syariah.
- d. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang, minat kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 di Bank Syariah.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor

yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, khususnya di bidang perbankan syariah. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik yang sama.

b. Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi yang berguna bagi pihak universitas dalam merancang kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan industri. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja, universitas dapat meningkatkan program magang dan pelatihan *soft skill* untuk mahasiswa.
2. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, mahasiswa dapat lebih fokus dalam mengembangkan diri dan mencari pengalaman yang relevan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pihak bank syariah dalam merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

D. Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan disusun untuk memudahkan peneliti dalam merangkai hasil penelitian yang telah dilakukan. Berikut adalah sistematika pembahasan dalam skripsi ini:

Pada Bab I, terdapat penjelasan umum yang mencakup latar belakang masalah untuk memberikan konteks, rumusan masalah untuk mengidentifikasi isu yang ingin diselesaikan, tujuan penelitian untuk menentukan hasil yang diharapkan, manfaat penelitian untuk menjelaskan kontribusinya, serta sistematika pembahasan untuk memberikan panduan struktural kepada pembaca. Ini membantu membangun fondasi penelitian dan memberikan pemahaman awal mengenai fokus serta arah studi yang dilaksanakan.

Di Bab II, terdapat penjabaran teori-teori yang menjadi landasan penelitian, kajian pustaka untuk merinci pengetahuan sebelumnya yang berhubungan dengan topik penelitian, serta formulasi hipotesis penelitian sebagai prediksi yang akan diuji selama penelitian. Ini memberikan dasar konseptual yang kuat dan menunjukkan konteks teoretis yang mendukung pengembangan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Bab III menjelaskan tentang identifikasi populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data yang digunakan, variabel penelitian yang diamati, serta metode analisis data yang akan diterapkan. Ini memberikan pandangan mendalam tentang aspek metodologi penelitian, termasuk cakupan sampel, teknik pengumpulan data, serta alat dan teknik analisis yang dipilih untuk menganalisis hasil penelitian.

Bab IV menyajikan gambaran umum mengenai objek penelitian, deskripsi data yang melibatkan penjelasan karakteristik dari data yang dikumpulkan, penjelasan mengenai populasi dan sampel penelitian, serta analisis data yang dilakukan untuk menyajikan hasil penelitian. Bab ini memberikan rincian terperinci tentang aspek-aspek tersebut, membantu pembaca memahami objek penelitian, proses pengumpulan data, serta hasil analisis yang dihasilkan dari penelitian tersebut.

Pada Bab V, akan disajikan penutup yang merangkum keseluruhan penelitian, diikuti oleh kesimpulan yang mencakup temuan kunci dan implikasinya. Selain itu, penulis akan memberikan saran-saran relevan yang dapat dijadikan rekomendasi untuk penelitian mendatang atau tindakan praktis. Ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang memberikan gambaran menyeluruh, merinci temuan, dan memberikan arahan bagi pembaca tentang relevansi penelitian ini serta langkah-langkah yang dapat diambil berdasarkan hasilnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Teori Hukum Kesiapan (Teori Koneksionisme Thorndike)

a. Pengertian

Edward L. Thorndike (1874-1949) adalah salah satu tokoh yang menganut paham psikologi perilaku. Menurut Thorndike, perubahan perilaku terjadi melalui rangsangan (stimulus) yang menciptakan hubungan antara perilaku reaktif (respon) berdasarkan hukum-hukum mekanistik. Ia mengemukakan teorinya tentang pembelajaran, yang menyatakan bahwa tingkah laku setiap makhluk hidup merupakan hasil dari hubungan antara stimulus dan respon. Stimulus adalah perubahan dari lingkungan eksternal yang berfungsi sebagai sinyal untuk memicu organisme untuk bereaksi, sedangkan respon adalah segala perilaku yang muncul sebagai akibat dari rangsangan tersebut.

Menurut definisi belajar dari Thorndike, perubahan tingkah laku sebagai hasil dari proses belajar dapat terlihat secara konkret dan dapat diamati. Meskipun aliran Behaviorisme sangat menekankan pengukuran, aliran ini tidak dapat menjelaskan cara mengukur tingkah laku yang tidak tampak. Meskipun demikian, teori ini telah memberikan banyak pemikiran dan inspirasi bagi tokoh-tokoh berikutnya. Teori Thorndike dikenal juga sebagai aliran Koneksionisme.

Teori Koneksionisme yang dikemukakan oleh Thorndike dalam eksperimennya dirumuskan melalui tiga hukum dasar. Ketiga hukum tersebut yaitu:

1. *Law of Readiness* (Hukum Kesiapan)

Semakin seorang individu merasa siap untuk melakukan suatu tindakan, perilaku-perilaku yang mendukungnya akan menghasilkan imbalan yang memuaskan. Proses belajar dapat

berlangsung dengan efisien jika pelajar memiliki kesiapan baik secara fisik maupun mental. Menurut Thorndike, terdapat tiga kondisi yang menunjukkan penerapan hukum kesiapan:

- a. Jika individu siap untuk bertindak dan mampu melakukannya, maka dia akan merasakan kepuasan.
- b. Jika individu siap untuk bertindak tetapi tidak dapat melakukannya, maka dia akan merasakan kekecewaan.
- c. Jika individu tidak siap untuk bertindak dan terpaksa melakukannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan.

2. *Law of Exercise* (Hukum Latihan)

Hubungan antara kondisi dan tindakan akan semakin kuat melalui latihan, sementara hubungan tersebut akan melemah jika kurang dilakukan latihan. Dalam proses belajar, pelajar perlu mengulang materi pelajaran. Semakin sering suatu materi diulang, semakin baik pemahaman pelajar terhadap materi tersebut.

3. *Law of Effect* (Hukum Akibat)

Kegiatan belajar yang menghasilkan efek positif atau menyenangkan (hadiah) cenderung akan diulang, sementara kegiatan belajar yang menghasilkan efek negatif atau tidak menyenangkan (hukuman) akan dihentikan. Dalam proses pembelajaran, hukum ini biasanya diterapkan melalui pemberian *reward* dan *punishment*.

Implikasi dari teori koneksionisme Thorndike mencakup penerapan hukum kesiapan. Hukum kesiapan menjelaskan bahwa untuk mencapai hasil yang baik, baik dalam belajar, bekerja, maupun kegiatan lainnya, individu perlu memiliki kesiapan. Teori ini sangat relevan untuk perolehan kemampuan yang memerlukan praktik dan pembiasaan, seperti dalam

kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang tidak dapat diperoleh secara instan.

2. Pengalaman Praktik Magang

a. Pengertian Pengalaman Praktik Magang

Menurut Jackson (2018) magang atau praktik kerja lapangan merupakan bentuk pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, disiplin, dan kompetensi karir yang diperlukan untuk mempersiapkan lulusan agar siap untuk bekerja. Menurut Marie (2016) praktik magang adalah pengalaman pembelajaran yang memungkinkan individu untuk memasuki dunia kerja dengan tujuan berlatih di bidang yang mereka pilih.

Menciptakan pengalaman berarti membangun hubungan sosial dengan orang lain, bukan hanya sekadar menyusun prosedur operasional standar (SOP) dan berharap agar pekerja mengikuti tanpa pemahaman yang mendalam (Soeherman, 2016). Pengalaman dapat dilihat sebagai peningkatan pembelajaran dan pengembangan keterampilan perilaku yang diperoleh dari pendidikan formal maupun informal, serta sebagai proses yang membawa individu menuju tingkat perilaku yang lebih baik. Selain itu, pengalaman juga dapat diartikan sebagai keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh (Dimiyati, 2010).

Persiapan tenaga profesional yang berkualitas memerlukan peningkatan dalam pelatihan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas tersebut adalah dengan melaksanakan kegiatan praktik di lapangan. Pelatihan lapangan, yang dalam hal ini merujuk pada magang, adalah proses pendidikan yang bertujuan untuk memperoleh keterampilan tertentu di bawah pengawasan dan bimbingan instruktur yang berpengalaman (Azwar, 2019).

Berdasarkan teori tersebut, terlihat bahwa pengalaman magang dalam praktik kerja industri merupakan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh mahasiswa setelah berkontribusi di dunia usaha dan industri selama periode tertentu.

b. Tujuan Pengalaman Praktik Magang

Pengalaman magang bertujuan agar mahasiswa memperoleh pengalaman kerja praktis serta memahami atau mengamati proses yang terjadi di dunia industri. Oleh karena itu, tujuan dari pengalaman magang adalah untuk mengembangkan keterampilan peserta, terutama dalam aspek kompetensi yang terkait dengan fungsi manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan, organisasi, koordinasi, personalia, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi (Pratiwi, S. 2013). Hal ini dilakukan melalui:

1. Penerapan teknik dan pendekatan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan masyarakat.
2. Pemanfaatan konsep serta prinsip ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Penggunaan konsep manajemen sebagai metode kerja dalam memberikan pelayanan di bidang manajemen. Tujuan praktik magang yang termasuk dalam konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah memberikan kesempatan kepada peserta untuk menerapkan keterampilan manajemen dalam situasi nyata serta mempersiapkan mereka untuk memasuki bidang pekerjaan setelah mengikuti program pelatihan.

Tujuan praktik magang ini juga dapat dipahami sebagai harapan yang ingin dicapai melalui penerapan praktik kerja industri. Meskipun ada banyak perbedaan antara mata kuliah di perkuliahan dan kondisi di dunia kerja yang sesungguhnya, lembaga pendidikan setidaknya memberikan gambaran mengenai materi yang diperoleh mahasiswa melalui praktik kerja industri.

c. Indikator Pengalaman Praktik Magang

Oemar (2011) menyatakan bahwa magang adalah praktik pengalaman kerja lapangan yang merupakan tahap pelatihan profesional. Dalam proses ini, mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikan formal bekerja di lapangan di bawah pengawasan seorang manajer yang kompeten selama periode tertentu, dengan tujuan untuk mengembangkan rasa tanggung jawab. Indikator-indikator pengalaman praktik kerja menurut Sholekah et al. (2021) yaitu:

1. Durasi Pelaksanaan Praktik Magang

2. Pendidikan dan Pengembangan SDM

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar menjadi berkualitas, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun tingkat profesionalisme yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

3. Peningkatan Hasil Pembelajaran

Mahasiswa harus memiliki kemampuan spesifik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu, kompeten, dan profesional. Kemampuan ini bersifat mendasar dan harus dikuasai selama proses belajar.

4. Keterampilan Kerja

Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu agar individu dapat menjalankan profesinya dengan baik.

5. Pembentukan Sikap

Seseorang akan bekerja secara optimal jika ia benar-benar menikmati apa yang dilakukan, yang didukung oleh rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) adalah kegiatan yang diikuti oleh mahasiswa pendidikan sebagai sarana untuk mendapatkan

pengalaman mengajar, baik di lingkungan kelas formal maupun lainnya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Hani T. Handoko, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, yaitu:

- a) Kemampuan dan Keterampilan Teknik: Ini berkaitan dengan penilaian keahlian dalam pelaksanaan aspek-aspek teknis pekerjaan.
- b) Kebutuhan dan Sikap: Faktor ini berhubungan dengan kemampuan untuk memprediksi tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki oleh seseorang.
- c) Kemampuan Manipulatif dan Analisis: Ini mencakup kemampuan dalam menganalisis dan menilai situasi.
- d) Minat dan Bakat: Hal ini digunakan untuk menilai minat dan kapasitas individu.
- e) Latar Belakang Pribadi: Ini meliputi pendidikan, pelatihan, kursus, dan pengalaman kerja sebelumnya, yang menunjukkan apa yang telah dicapai seseorang di masa lalu.

3. Minat Kerja

a. Pengertian Minat Kerja

Menurut Rasuli & Azhar (2015) Minat adalah kecenderungan yang mendorong individu untuk mencoba atau mencari aktivitas dalam bidang tertentu. Selain itu, minat juga mencerminkan ketertarikan yang konsisten untuk memperhatikan dan menikmati suatu aktivitas, disertai dengan perasaan bahagia dan senang. Damayanti (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dorongan internal seseorang dan keinginan untuk terlibat dalam hal yang diminatinya; jika seseorang memiliki minat pada suatu bidang, mereka cenderung merasa senang dan lebih memperhatikan objek tersebut, yang ditunjukkan melalui rasa ingin tahu dan keinginan untuk mendalami lebih jauh.

Minat dapat diartikan sebagai kecenderungan yang kuat terhadap sesuatu, sering kali disebut sebagai keinginan atau gairah (Nurhyani, 2012). Menurut A. Muri Yusuf (2010), minat adalah kecenderungan atau reaksi emosional yang berlangsung secara terus-menerus, yang mengarahkan perhatian seseorang sehingga mereka menjadi selektif terhadap objek yang diminati. Mahasiswa yang memiliki minat dalam bidang tertentu akan terdorong untuk mempelajari bidang tersebut lebih dalam. Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa minat adalah kecenderungan atau ketertarikan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Kerja

Menurut Crow dan Crow dalam Rouf (2011), terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi munculnya minat, yaitu:

1. Faktor Dorongan dari Dalam: Ini berkaitan dengan kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk mengetahui sesuatu. Dorongan ini dapat memicu minat dalam belajar dan menuntut ilmu.
2. Faktor Emosional atau Perasaan: Ini berhubungan dengan pengendalian emosi. Misalnya, jika seseorang berusaha mendapatkan penghargaan dalam suatu aktivitas, hal ini dapat menimbulkan rasa senang yang pada gilirannya dapat meningkatkan minat yang ada.
3. Faktor Motif Sosial: Ini melibatkan penempatan diri dalam lingkungan untuk melakukan aktivitas, seperti minat terhadap pekerjaan tertentu.

Menurut A. Muri Yusuf (2010) menambahkan bahwa minat seseorang akan mempengaruhi tingkat partisipasinya dalam suatu kegiatan. Semakin besar minat yang dimiliki, semakin tinggi pula motivasi untuk melakukan pekerjaan

tersebut. Bagi mahasiswa, minat memainkan peran penting dalam kesiapan mereka untuk bekerja. Mahasiswa yang memiliki minat tinggi terhadap jurusannya cenderung akan lebih giat dalam mempelajari pengetahuan dan berlatih sesuai dengan bidangnya. Keseriusan dalam belajar ini memungkinkan mereka untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, sehingga menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa minat kerja adalah kecenderungan untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas yang sesuai dengan jurusan yang dipilih, yang membuat mahasiswa merasa senang saat menjalani aktivitas tersebut.

c. Indikator Minat Kerja

Menurut Pintrich dan Schunk dalam (Sari, Y. A., & Rafsanjani, 2020) mengatakan bahwa indikator minat sebagai berikut:

1. Kesadaran Individual

Mahasiswa memiliki minat untuk berkarir di bank syariah karena mereka merasa bahwa bidang ini memberikan lebih banyak kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang lain.

2. Minat Ekstrinsik dalam Aktivitas

Rasa minat mahasiswa untuk berkarir di bank syariah berkembang melalui aktivitas yang telah mereka praktikkan sebelumnya, seperti pengalaman magang.

3. Ketertarikan Internal

Mahasiswa tertarik untuk berkarir di bank syariah karena bidang tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

4. Latar Belakang Pendidikan

Mahasiswa memiliki keinginan untuk berkarir di bank syariah setelah menyelesaikan kuliah karena hal tersebut sejalan dengan bidang studi yang mereka ambil.

5. Kesenangan terhadap Aktivitas

Mahasiswa merasa senang terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan aktivitas yang diminati.

4. *Soft Skill*

a. Pengertian *Soft Skill*

Menurut Azhar (2020) *soft skill* adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain (*interpersonal skill*) serta kemampuan untuk mengatur diri sendiri (*intrapersonal skill*), yang dapat dikembangkan untuk bekerja secara optimal. Memiliki *soft skill* dapat membuat keberadaan seseorang lebih terasa di masyarakat, mencakup keterampilan dalam berkomunikasi, keterampilan emosional, berbahasa, bekerja dalam kelompok, serta memiliki etika, moralitas, kesopanan, dan keterampilan spiritual. *Soft skill* merupakan keterampilan dan kemampuan hidup yang penting, baik untuk diri sendiri, dalam interaksi sosial, maupun hubungan dengan Tuhan. Contoh keterampilan ini termasuk etika, profesionalisme, kreativitas, kepemimpinan, kerjasama, kemampuan komunikasi, inisiatif, dan berpikir kritis.

Soft skill juga dapat diartikan sebagai kemampuan individu yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Menurut Ariasepta (2022) *soft skill* mencakup (a) kualitas pribadi seperti tanggung jawab, kepercayaan diri, kejujuran, keadilan, kemampuan bekerja sama, berkomunikasi, bersosialisasi, manajemen diri, serta integritas, dan (b) kemampuan interpersonal, yaitu keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain yang dapat membantu seseorang

bekerja secara efektif, seperti berpartisipasi dalam kelompok, mengajar, melayani pelanggan, memimpin, bernegosiasi, dan mampu bekerja dalam keragaman. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* sangat penting untuk meningkatkan tingkat kesiapan kerja.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa soft skill, atau keterampilan lunak, adalah kemampuan individu dalam berinteraksi dengan orang lain serta mengelola diri sendiri untuk pengembangan pribadi dalam melaksanakan pekerjaan. Ini mencakup perilaku seperti sopan santun, kesabaran, kemampuan beradaptasi, kejujuran, tanggung jawab, dan keterampilan komunikasi, serta aspek lainnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Menurut Muhibbin, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi soft skill mahasiswa, yang dibagi menjadi faktor internal dan eksternal (Putra Ichsan S. dan Ariyanti Pratiwi, 2010).

1. Faktor Internal yang mempengaruhi antara lain:

- a) Kecerdasan atau Intelejensi: Semakin tinggi kecerdasan mahasiswa, semakin banyak peluang yang dapat mereka peroleh.
- b) Minat: Minat yang kuat akan meningkatkan perhatian mahasiswa terhadap hal-hal yang mereka sukai, sehingga mendorong mereka untuk belajar lebih giat demi mencapai tujuan.
- c) Bakat: Bakat adalah kemampuan yang berkembang dalam diri mahasiswa sesuai dengan potensi masing-masing.
- d) Sikap Mahasiswa: Sikap yang dimiliki mahasiswa berpengaruh pada dinamika hasil belajar. Mahasiswa dengan sikap negatif cenderung mengalami kesulitan dalam proses belajar.

e) Motivasi: Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang memotivasi mahasiswa untuk memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan.

2. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi soft skill mahasiswa antara lain:

a) Keadaan Keluarga: Keluarga yang harmonis dapat berkontribusi pada pencapaian cita-cita anak dengan lebih baik.

b) Motivasi Sosial: Motivasi dari lingkungan sosial dapat menumbuhkan hasrat dan dorongan individu untuk belajar dengan lebih baik.

c) Dosen atau Pembimbing dan Metode Pengajaran: Sikap dan kepribadian dosen atau pembimbing, serta tingkat pendidikan mereka dan cara mengajarkan materi, dapat mempengaruhi keberhasilan akademik siswa.

d) Alat-Alat Pelajaran: Sekolah yang menyediakan fasilitas lengkap dan mendukung dapat mempercepat proses pemahaman dan pembelajaran mahasiswa.

e) Lingkungan dan Kesempatan: Banyak siswa yang tidak dapat meningkatkan kualitas belajar mereka karena kurangnya kesempatan, pengaruh lingkungan negatif, serta faktor-faktor lain yang berada di luar kendali mereka.

c. Indikator *Soft Skill*

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

1. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah keterampilan atau kemampuan untuk menyampaikan pesan, ide, atau gagasan kepada orang lain agar mereka dapat memahami maksud tersebut dengan baik, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap di mana individu melaksanakan kewajiban dan tugas yang seharusnya dilakukan, baik terhadap diri sendiri, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), masyarakat, negara, maupun Tuhan Yang Maha Esa.

3. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan sekelompok individu untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan yang sama.

4. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan orang atau lingkungan yang baru.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah sikap untuk bertindak dengan tulus dan jujur, baik dalam konteks dunia kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.

5. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi menyeluruh yang mencakup pemahaman individu tentang diri mereka sendiri, kematangan fisik, mental, sikap, keterampilan, dan pengalaman. Hal ini memungkinkan seseorang untuk memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang optimal dan berkualitas (Ramadhan, G., Kusumah, I. H., & Solehudin, 2020).

Dunia kerja membutuhkan kesiapan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan informasi. Kesiapan kerja merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Lie & Darmasetiawan, 2018).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keterampilan atau kemampuan menurut

kesanggupan mahasiswa untuk terjun langsung ke dunia kerja setelah lulus masa perkuliahan tanpa masa penyesuaian panjang di lingkungan kerja dengan bekal kesiapan mental, pengetahuan, pengalaman dan kematangan. Kesiapan kerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Dunia kerja sangatlah berbeda dengan dunia perkuliahan, pada dunia kerja nantinya akan dipertemukan dengan banyak rintangan yang dihadapi seperti persaingan semakin ketat, tekanan dari lingkungan kerja serta tanggung jawab yang dipegang juga sangat besar.

b. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja, menurut Robert P. Brady, terdiri dari enam komponen utama:

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*) Karyawan di tempat kerja harus memiliki tanggung jawab tidak hanya terhadap diri mereka sendiri, tetapi juga terhadap rekan-rekan, lingkungan kerja, dan pencapaian tujuan bersama.
2. Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*) Individu yang siap untuk bekerja harus mampu menjaga kebersihan dan kerapian diri. Mereka harus selalu berada dalam kondisi yang baik, baik secara fisik maupun mental.
3. Komunikasi (*Communication*) Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dapat memahami instruksi serta menerima umpan balik dan kritik dengan baik.
4. Keterampilan (*Skills*) Kemampuan seseorang untuk meningkatkan nilai atau makna dari suatu hal merupakan keterampilan penting. Karyawan harus memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, termasuk aset, kecerdasan, dan pengetahuan.
5. Pandangan Diri (*Self View*) Cara seseorang memandang diri sendiri berpengaruh pada sikap dan perilakunya. Jika seorang

karyawan memiliki keyakinan akan keberhasilan dirinya, hal tersebut dapat menjadi motivasi untuk mencapai sukses.

6. Fleksibilitas (*Flexibility*) Di lingkungan kerja yang baru, penting bagi karyawan untuk dapat beradaptasi dengan peran dan situasi yang berbeda.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Muri Yusuf (2010) yaitu:

a) Faktor Internal (dari diri individu)

1. **Bakat:** Bakat merujuk pada potensi yang dimiliki individu, yang memungkinkan mereka untuk berkembang di masa depan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi kemampuan mahasiswa sejak awal agar mereka dapat dipersiapkan sesuai dengan bidang yang akan mereka tekuni.
2. **Soft Skill:** *Soft skill* mencakup keterampilan interpersonal dan intrapersonal yang penting untuk berinteraksi dengan orang lain dan dalam konteks sosial serta spiritual.
3. **Motivasi Kerja:** Motivasi adalah perubahan internal yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini sangat berpengaruh dalam mendorong mahasiswa untuk memasuki dunia kerja dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan.
4. **Kemampuan Intelektual:** Setiap individu memiliki tingkat kecerdasan yang berbeda-beda. Mereka yang memiliki kecerdasan lebih tinggi cenderung menyelesaikan masalah lebih cepat dibandingkan dengan mereka yang memiliki kecerdasan lebih rendah. Kecerdasan ini berperan penting dalam menentukan kesiapan kerja seseorang.
5. **Keterampilan Komunikasi:** Kemampuan untuk bekerja dalam tim, kejujuran, dan rasa tanggung jawab merupakan

keterampilan yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang.

6. Minat: Minat adalah dorongan mental yang mengarahkan seseorang untuk memilih suatu bidang tertentu. Minat yang kuat dapat berpengaruh signifikan terhadap kesiapan dan kinerja di dunia kerja serta pilihan karir.

7. Sikap: Sikap mencerminkan kemauan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam konteks tertentu. Sikap positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan keinginan untuk bekerja. Prestasi: Penguasaan materi dalam pelatihan yang diikuti dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk bekerja.

8. Pengetahuan tentang Dunia Kerja: Informasi yang dimiliki individu tentang dunia kerja, termasuk masa kerja, kualifikasi yang diperlukan, posisi, promosi, gaji, serta hak dan tanggung jawab di tempat kerja.

9. Kemampuan Fisik dan Penampilan: Aspek fisik, seperti kekuatan tubuh, tinggi badan, dan penampilan, dapat mempengaruhi kesiapan kerja.

10. Pengalaman Kerja: Pengalaman yang diperoleh mahasiswa, baik selama kuliah maupun di luar kuliah, melalui praktik kerja lapangan, berkontribusi pada kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

b) Faktor Eksternal: Termasuk dukungan dan bimbingan dari orang tua, masyarakat, teman sebaya, dan faktor lainnya yang mempengaruhi kesiapan kerja individu.

d. Indikator Kesiapan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kesiapan kerja yang berbeda, dan keberhasilan dalam mencapai kesiapan kerja dapat diukur melalui indikator-indikator tertentu. Menurut Brady (2010), terdapat 5 indikator kesiapan kerja yaitu:

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran individu untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas di tempat kerja, bahkan tanpa adanya pengawasan dari orang lain.

2. Fleksibilitas

Fleksibilitas merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan yang ada di tempat kerja.

3. Keterampilan

Individu yang siap kerja memahami kemampuan dan keahlian yang mereka miliki, yang dapat diterapkan dalam situasi kerja yang baru.

4. Komunikasi

Individu yang siap untuk bekerja memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, yang memungkinkan mereka berinteraksi secara interpersonal di lingkungan kerja.

5. Pandangan Diri

Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, yaitu keyakinan tentang diri mereka sendiri dan pekerjaan yang dilakukan.

B. Landasan Teologis

Berdasarkan penjelasan di atas, perbankan syariah termasuk dalam kategori lembaga keuangan yang operasionalnya berlandaskan prinsip-prinsip ajaran syar'i. Prinsip-prinsip ini mencakup penghindaran terhadap unsur riba, pencapaian manfaat yang baik untuk kehidupan dunia dan akhirat, serta pertimbangan lainnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan minat dalam bekerja di bank syariah, pemahaman tentang landasan hukum yang menjadi pedoman dan mengatur operasionalnya sangatlah penting.

Beberapa landasan hukum yang mendasari operasional bank syariah meliputi Al Qur'an dan Hadist. Landasan ini memberikan dasar hukum yang kokoh bagi bank syariah dalam menjalankan kegiatan perbankan,

terutama dalam konteks peningkatan minat untuk berkarir di sektor perbankan syariah.

1. Al-Qur'an

a. Q.S Al-Isro' (17):84

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

"Katakanlah (Muhammad), 'Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.' Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya." (Q.S Al-Isro' (17):84)

Ayat ini menggambarkan keberagaman bakat yang dimiliki setiap individu. Pernyataan "setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing" menegaskan bahwa setiap manusia dilahirkan dengan potensi atau bakat yang unik. Minat seseorang berperan penting dalam memotivasi individu untuk mendalami hal-hal yang menarik, baik itu hobi maupun pekerjaan yang lebih serius. Minat juga mempengaruhi perkembangan bakat individu. Jika seseorang memiliki minat yang konsisten dalam bidang yang sesuai dengan bakatnya, maka bakat tersebut cenderung akan berkembang dengan baik. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki minat dalam bidang yang berkaitan dengan bakatnya, maka akan sulit bagi bakat tersebut untuk tumbuh.

b. Q.S Al Mulk ayat 15

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

Dialah yang menjadikan bumi ini mudah dimanfaatkan bagi kamu. Maka, jelajahilah berbagai sudutnya dan nikmatilah sebagian dari rezeki-Nya, Hanya kepada-Nya kamu akan kembali setelah dibangkitkan (Q.S Al Mulk ayat 15).

Ayat ini melanjutkan pembahasan dari ayat sebelumnya, di mana Q.S Al Mulk ayat 15 membahas minat seseorang sesuai dengan bidang yang disukainya atau karakter individu. Ayat ini menyampaikan bahwa

Allah SWT menciptakan bumi untuk kepentingan manusia dengan memberikan segala kemudahan. Manusia diajak untuk menjelajahi berbagai aspek bumi dan menikmati rezeki yang telah diberikan oleh Allah. Ayat ini juga mengajak manusia untuk bersyukur atas karunia-Nya dan merenungkan kebesaran-Nya dalam menciptakan alam semesta. Selain itu, ayat ini mengingatkan bahwa pada akhirnya, manusia akan kembali kepada Allah SWT setelah dibangkitkan untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya di dunia. Oleh karena itu, berkaitan dengan minat bekerja, ayat ini menunjukkan bahwa setiap individu dapat mencari pekerjaan sesuai dengan karakter dan minat mereka, serta tidak mudah menyerah dalam menjelajahi bidang yang diminati. Penelitian ini mencakup pengaruh dari faktor pengalaman magang, minat kerja dan soft skill terutama pada minat bekerja di bank syariah selanjutnya setelah menemukan bidang yang diminati tiap individu juga harus tetap bersyukur.

2. Hadist

a. HR. Tirmidzi, no. 2518

دَعُ مَا يُرِيْبُكَ إِلَى مَا لَا يُرِيْبُكَ فَإِنَّ الصِّدْقَ طُمَأْنِينَةٌ وَإِنَّ الْكُذْبَ رَيْبٌ

"Tinggalkanlah segala yang meragukanmu dan ambillah yang tidak meragukanmu. Kejujuran akan mendatangkan ketenangan. Kedustaan akan mendatangkan kegelisahan." (HR. Tirmidzi, no. 2518. Al-Hafizh Abu Thahir menyatakan bahwa sanad hadis ini shahih).

Hadist ini menekankan pentingnya menghindari hal-hal yang meragukan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks mencari pekerjaan atau bidang yang diminati. Inti pesan yang disampaikan adalah setiap langkah dalam hidup sebaiknya diambil dengan keyakinan, minat, dan kemampuan yang sesuai agar dapat dijalani sepenuh hati. Jika seseorang telah memiliki pengetahuan yang memadai tentang perbankan syariah dan minat untuk bekerja di bank syariah, maka tidak ada alasan untuk ragu dan segera ambil langkah tersebut. Hadis ini juga menyoroti pentingnya melakukan istikharah,

yaitu doa khusus dalam Islam yang dimohonkan untuk mendapatkan petunjuk dan bimbingan dari Allah SWT saat akan mengambil keputusan. Dengan melakukan istikharah, diharapkan keraguan dapat dihilangkan dan hati menjadi lebih mantap dalam menjalani perjalanan hidup atau menghadapi pilihan-pilihan penting. Oleh karena itu, hadis ini menekankan bahwa dalam aspek-aspek praktis kehidupan, seperti karier atau pendidikan, memilih sesuatu yang sesuai dengan minat dan kemampuan, serta melibatkan Allah dalam proses pengambilan keputusan, merupakan langkah-langkah yang dianjurkan untuk mencapai kesuksesan yang lebih bermakna dan bermanfaat.

b. HR. Ibnu Majah

إِذَا سَبَبَ اللَّهُ لِحَدِّكُمُ رِزْقًا مِنْ وَجْهِ فَلَا يَدْعُهُ حَتَّى يَبْعَثَ لَهُ أَوْ يَنْكُرَ لَهُ

"Jika Allah memberikan jalan bagi seseorang di antara kamu untuk memperoleh rezeki dari suatu arah, maka janganlah dia meninggalkannya sampai dia berubah atau hilang darinya." (HR. Ibnu Majah).

Hadist ini menekankan pentingnya bekerja dengan dedikasi, yaitu tidak menolak kesempatan rezeki atau pekerjaan yang Allah tunjukkan. Oleh karena itu, seseorang harus melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Namun, jika setelah berusaha dengan sungguh-sungguh hasilnya tidak memuaskan, maka diperbolehkan untuk meninggalkannya. Pesan dalam hadis ini, jika dikaitkan dengan minat bekerja, menunjukkan bahwa ketika seseorang mencari pekerjaan, hendaknya disesuaikan dengan minat dan bakat yang dimiliki. Berikut adalah beberapa keterkaitan lebih lanjut:

- 1) Hadis ini dapat dipahami sebagai dorongan untuk mencari pekerjaan atau jalur karier yang sesuai dengan minat dan kemampuan pribadi. Dengan memanfaatkan peluang yang Allah berikan dalam bidang yang diminati, seseorang dapat menemukan kepuasan dan dedikasi yang lebih besar dalam pekerjaannya.

- 2) Pesan dalam hadis ini juga berhubungan dengan konsep konsistensi dan ketekunan dalam menjalani pekerjaan yang sesuai dengan minat. Ketika seseorang menemukan jalur pekerjaan yang tepat, disarankan untuk tidak meninggalkannya selama itu masih merupakan jalan yang baik dan halal.
- 3) Hadis ini memberikan keyakinan bahwa rezeki yang diperoleh melalui cara yang halal dan sesuai dengan minat adalah berkah dari Allah. Dengan mengikuti minat dalam pekerjaan, seseorang dapat mengharapkan keberlanjutan dan berkah dalam usaha yang dilakukan.
- 4) Meninggalkan keraguan dalam memilih jalur karier atau pekerjaan yang sesuai dengan minat dapat memberikan kejelasan dan keyakinan. Hal ini sejalan dengan konsep dalam hadis untuk tidak meninggalkan jalan rezeki yang telah diberikan oleh Allah.

Dengan demikian, ketika mahasiswa memilih jurusan perbankan syariah untuk mengasah bakatnya dalam perekonomian dan muncul minat dalam diri mereka, maka Allah sebenarnya sudah menunjukkan jalan yang dapat dimanfaatkan lebih lanjut dan berpotensi untuk bekerja di bank syariah.

C. Kajian Pustaka

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Dampak Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja (Pratama, 2021)	Penelitian ini menemukan bahwa pengalaman magang memberikan keterampilan	Penelitian saya tidak hanya menekankan pada kualitas pengalaman magang, tetapi juga akan

		praktik, tetapi tidak ditemukan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.	mengeksplorasi kombinasi ketiga faktor.
2.	Minat Kerja dan Peluang Kerja di Sektor Perbankan Syariah (Agustin, 2021)	Penelitian ini menemukan bahwa minat kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap peluang kerja mahasiswa, mendorong proaktivitas dalam mencari peluang.	Penelitian sebelumnya Fokus pada peluang kerja, sedangkan penelitian saya lebih fokus pada kesiapan kerja secara keseluruhan.
3.	Hubungan Antara Minat Kerja dan Kesiapan Kerja Mahasiswa (Suhendra, 2022)	Penelitian ini menemukan bahwa minat kerja tidak selalu menjamin kesiapan kerja yang baik jika tidak diimbangi keterampilan praktis.	Penelitian sebelumnya menyentuh aspek minat kerja, sementara penelitian saya mengintegrasikan pengalaman magang dan <i>soft skills</i> .
4.	Pengaruh <i>Soft Skills</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Soft skills</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan	Penelitian sebelumnya fokus eksklusif pada <i>soft skills</i> , sedangkan penelitian saya juga

	(Mirna Ulfa Ni'mah, 2023)	kerja, mahasiswa yang aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler lebih siap.	akan mempertimbangkan pengalaman magang dan minat kerja.
5.	Keterampilan Interpersonal dan Kesiapan Kerja Mahasiswa (Setiawan, 2020)	Penelitian ini menyatakan bahwa keterampilan interpersonal berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, mahasiswa dengan keterampilan baik lebih mampu beradaptasi.	Penelitian sebelumnya hanya menekankan keterampilan interpersonal, sementara penelitian saya mengintegrasikan tiga aspek: pengalaman magang, minat kerja, dan <i>soft skills</i> .
6.	Pengaruh Minat Kerja dan <i>Soft Skills</i> Terhadap Kesiapan Kerja (Rahmawati, 2022)	Penelitian ini menunjukkan bahwa minat kerja dan <i>soft skills</i> memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, di mana pengembangan <i>soft skills</i> berperan dalam meningkatkan	Penelitian saya juga memasukkan pengalaman magang sebagai faktor penting, sementara penelitian ini hanya menguji dua variabel.

		hasil kerja.	
7.	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Cesar (Yulianto, 2022)	Penelitian ini mengindikasikan bahwa pendidikan formal dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sementara dukungan dari institusi juga memainkan peran yang penting.	Penelitian saya lebih menekankan pada interaksi antara pengalaman magang, minat kerja, dan <i>soft skills</i> , dan bukan hanya pada aspek pendidikan dan pengalaman semata.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang tertulis pada rumusan masalah dalam kalimat pernyataan. Jawaban diibaratkan sementara karena hanya berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Bank Syariah.

Menurut Suryani (2020) pengalaman magang dapat memberikan mahasiswa wawasan praktis yang sangat berharga, sehingga meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021), yang menunjukkan bahwa mahasiswa dengan pengalaman magang memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman tersebut (Ferguson, 2012).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis kesatu yaitu:

H1: Pengalaman magang berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 Di Bank Syariah.

2. Pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Bank Syariah

Minat kerja juga dianggap sebagai faktor kunci dalam mempersiapkan mahasiswa untuk dunia kerja. Penelitian oleh Hidayati (2019) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki minat kerja yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari informasi dan pengalaman yang relevan, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan kerja mereka. Demikian pula, *soft skill*, seperti komunikasi, kerjasama, dan pemecahan masalah, telah terbukti berkontribusi signifikan terhadap kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi di lingkungan kerja (Setiawan, 2022). Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis kedua yaitu:

H2: Minat kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 Di Bank Syariah.

3. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Bank Syariah.

Minat kerja juga dianggap sebagai faktor kunci dalam mempersiapkan mahasiswa untuk dunia kerja. Penelitian oleh Hidayati (2019) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki minat kerja yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari informasi dan pengalaman yang relevan, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan kerja mereka. Demikian pula, *soft skill*, seperti komunikasi, kerjasama, dan pemecahan masalah, telah terbukti berkontribusi signifikan terhadap kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi di lingkungan kerja (Setiawan, 2022). Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga yaitu:

H3: *Soft Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 Di Bank Syariah.

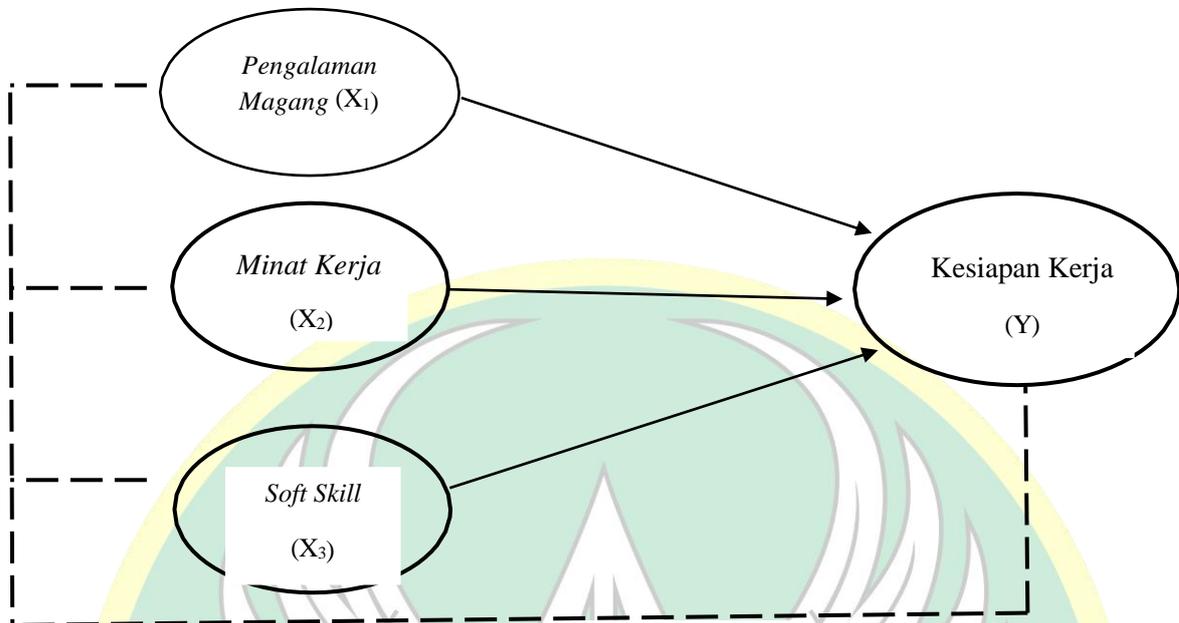
4. Pengaruh pengalaman Magang, Minat kerja, Dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah

Menurut Yustati dan Auditya (2019) dalam penelitiannya pengalaman magang memungkinkan mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan teoritis dalam lingkungan nyata, yang membantu mereka mengembangkan keterampilan praktis dan memperkuat pemahaman mereka tentang industri perbankan syariah. Pengalaman lapangan yang baik dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Minat kerja yang tinggi juga dapat mendorong mahasiswa untuk lebih aktif dalam mencari peluang dan meningkatkan keterampilan yang relevan. Hal ini sejalan dengan teori harapan yang menyatakan bahwa individu cenderung berusaha lebih keras jika mereka percaya pada hasil yang positif (Vroom, 1964). Dan *soft skills*, seperti komunikasi dan kerja sama, juga berfungsi sebagai penghubung yang penting dalam interaksi di tempat kerja (Robinson, 2019).

Penelitian oleh Mirna Ulfa Ni'mah (2023) menunjukkan bahwa *soft skills* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, terutama dalam sektor yang mengutamakan interaksi sosial. Dengan mengintegrasikan pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skills*, mahasiswa tidak hanya mendapatkan keterampilan teknis dan pemahaman industri, tetapi juga pengembangan karakter dan sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan individu yang lebih siap dan mampu bersaing di pasar kerja (Schwab, 2019). Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis keempat yaitu:

H4: Pengalaman Magang, Minat kerja, Dan *Soft Skill* simultan berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Angkatan 2021 Di Bank Syariah.

E. Kerangka Penelitian



Keterangan :

————— : Menunjukkan pengaruh parsial

- - - - - : Menunjukkan pengaruh secara simultan

UIN
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan analitis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh variabel-variabel yang ada secara statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja dapat diukur secara kuantitatif (Nugroho, 2020).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UIN SAIZU Purwokerto, khususnya di Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2021.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024 hingga Maret 2025.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat diambil kesimpulan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, populasi yang dituju adalah seluruh mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 256 mahasiswa.

2. Sampel

Dalam sebuah penelitian, keberadaan populasi sangat banyak sehingga tidak memungkinkan peneliti sanggup meneliti seluruh

populasi yang ada. Oleh karena itu, lebih efisien ketika menggunakan sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Djarwanto, 1994:43). Sedangkan menurut Sugiyono (2019:118), sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Untuk mengetahui jumlah sampel dari populasi yang diketahui maka peneliti menggunakan rumus slovin. Didalam rumus slovin terdapat eror yang mana diperlukan dalam penelitian ini. Eror dapat diartikan sebagai batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel atau tingkat signifikansi. Maka dari itu, peneliti menentukan eror yang digunakan adalah 5% atau 0,05 yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Toleransi *error*

Diketahui pada penelitian ini terdapat populasi yaitu 256 orang, dihitung menggunakan rumus slovin dengan signifikansi 5% (0,05). Maka, sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{256}{1+(256 \times (0,05)^2)} = \frac{256}{2,5075} \\ &= \frac{256}{1+(256 \times 0,0025)} = 102,97 \\ &= \frac{256}{1+(1,5075)} = 103 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Non probability sampling adalah metode pengambilan sampel yang menetapkan kriteria tertentu bagi individu yang akan dijadikan responden. Salah satu teknik dalam non probability sampling adalah

purposive sampling (Hardani, Aulia, 2020). Teknik ini memilih sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2013). Berikut adalah kriteria yang akan dipertimbangkan dalam pengambilan sampel:

- a) Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021.
- b) Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah yang telah menjalani praktik magang di Bank Syariah

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill*. Dan variabel dependennya kesiapan kerja mahasiswa.

2. Indikator Penelitian

Tabel 3
Variabel Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Pengalaman Magang (X1)	Pengalaman magang merupakan periode di mana mahasiswa menjalani pelatihan praktis di institusi atau perusahaan yang relevan dengan bidang studi mereka. Pengalaman ini memungkinkan mahasiswa untuk menerapkan teori yang telah dipelajari di kelas dalam situasi nyata, meningkatkan keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durasi magang 2. Jenis pekerjaan saat magang 3. Umpan balik dari mentor <p>Ismail (2022)</p>

	<p>teknis dan interpersonal, serta membangun jaringan profesional yang dapat mendukung karir mereka di masa depan (Ismail, 2022).</p>	
<p>Minat Kerja (X2)</p>	<p>Minat kerja merujuk pada ketertarikan dan hasrat yang dimiliki mahasiswa untuk berkarir dalam bidang tertentu, khususnya di perbankan syariah. Minat ini dapat mempengaruhi keputusan karir, motivasi untuk belajar, dan kesiapan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Mahasiswa dengan minat yang tinggi biasanya lebih proaktif dalam mencari peluang kerja dan mengembangkan keterampilan yang relevan (Rahayu, 2023).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketertarikan terhadap industri perbankan syariah 2. Keinginan untuk berkarir di bank syariah 3. Latar belakang pendidikan <p>Setiawan (2023)</p>
<p><i>Soft Skill</i> (X3)</p>	<p><i>Soft skill</i> adalah keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal dan intrapersonal, yang mendukung individu dalam berinteraksi dan bekerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan komunikasi 2. Kerja sama tim 3. Manajemen waktu

	<p>sama dengan orang lain. Dalam konteks dunia kerja, <i>soft skill</i> seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan manajemen waktu sangat penting untuk keberhasilan individu dalam lingkungan profesional, karena keterampilan ini berkontribusi pada efektivitas tim dan pencapaian tujuan organisasi (Mulyadi, 2023).</p>	<p>4. Kepemimpinan Sari, R., & Mulyadi, H. (2023)</p>
<p>Kesiapan Kerja (Y)</p>	<p>Kesiapan kerja merupakan tingkat kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan mereka. Ini mencakup pengetahuan tentang tuntutan pekerjaan, kepercayaan diri dalam melamar pekerjaan, dan kemampuan untuk menghadapi proses seleksi, seperti wawancara. Mahasiswa yang siap kerja biasanya memiliki pemahaman yang baik tentang pasar kerja dan dapat</p>	<p>1. Tanggung Jawab 2. Fleksibilitas 3. Keterampilan 4. Komunikasi 5. Pandangan diri Pratama Y. (2023)</p>

	menunjukkan keterampilan dan keahlian yang relevan kepada calon pemberi kerja (Pratama, 2023).	
--	--	--

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner online, dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini survei dilakukan secara online menggunakan google form dan Skala Likert. Pendapat seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial dapat diukur dengan menggunakan Skala Likert (Sugiyono, 2013). Skala likert pada kuesioner penelitian ini menggunakan skor sebagai berikut:

Tabel 4
Skala Skor

Skala	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu/netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2013). Penelitian yang melibatkan perilaku manusia, proses kerja, atau fenomena alam, dan yang jumlah respondennya tidak terlalu banyak,

cocok dengan metodologi pengumpulan data berdasarkan observasi (Sugiyono, 2013). Dalam mengumpulkan data, peneliti melakukan observasi kepada Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Angkatan 2021.

F. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2013). Data diperoleh dengan cara menyebarkan dan pengisian kuesioner oleh Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Angkatan 2021.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen dan melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan oleh penelitian ini yaitu buku, jurnal ilmiah, artikel, skripsi, sumber internet ataupun berita-berita dari internet (Sugiyono, 2013).

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan menunjukkan seberapa baik instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dapat diuji dengan menggunakan analisis faktor, di mana variabel yang diukur akan dikelompokkan berdasarkan faktor yang sama. Jika faktor-faktor tersebut sesuai dengan teori yang ada, maka

instrumen dapat dianggap valid. Penelitian terdahulu oleh Ghozali (2018) menunjukkan bahwa analisis faktor dapat membantu dalam menentukan validitas instrumen dengan baik.

Dalam penelitian ini, validitas kuesioner akan diuji dengan menggunakan software SPSS, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Teknik pengujian yang biasa digunakan oleh peneliti untuk menguji validitas adalah dengan menggunakan korelasi bivariate pearson. Analisis ini mengkorelasi skor setiap item dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari seluruh item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan terhadap skor total yang menunjukkan bahwa item-item tersebut dapat memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang hendak diungkap. Ketika r hitung $\geq r$ table dimana uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05 maka instrument atau item pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid (Sugiyono, 2019).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang memperlihatkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Dalam konteks penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang mengukur pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill*. Reliabilitas dapat diukur menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dianggap reliabel. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diperoleh nilai reliabilitas yang memadai untuk setiap variabel yang diteliti (Bougie 2016).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk memastikan bahwa data residual terdistribusi normal. Salah satu metode yang umum digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai p lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Pengujian ini penting karena pelanggaran asumsi normalitas dapat mempengaruhi validitas hasil analisis regresi. Dengan melakukan uji asumsi klasik ini, diharapkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Jika terdapat multikolinearitas yang tinggi, maka dapat menyebabkan kesulitan dalam mengestimasi koefisien regresi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF di atas 10 menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan (Gujarati, 2015). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi tinggi agar hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan baik (Field, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians dari residual memiliki pola tertentu atau tidak. Jika varians residual tidak konstan, maka dapat mengakibatkan bias dalam estimasi parameter regresi. Salah satu metode untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik scatter plot antara nilai residual dan nilai prediksi. Jika pola dari scatter plot

tidak menunjukkan pola tertentu, maka heteroskedastisitas tidak terjadi (Ghozali, 2018).

Dalam penelitian ini, analisis heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan residual absolut lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, yang merupakan metode statistik untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan beberapa variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen adalah kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan variabel independen terdiri dari pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill*. Dengan menggunakan regresi linier berganda, diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kesiapan kerja (Field, 2018).

Model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. Misalnya, $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana Y adalah kesiapan kerja, X_1 adalah pengalaman magang, X_2 adalah minat kerja, dan X_3 adalah *soft skill*. Koefisien b_1 , b_2 , dan b_3 menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan melakukan analisis regresi, peneliti dapat mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Ghozali, 2018).

H. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Misalnya,

peneliti akan menguji apakah pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan melihat nilai t hitung dan membandingkannya dengan nilai t tabel (Ghozali, 2018).

2. Uji f (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F akan menunjukkan apakah secara keseluruhan, pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

3. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan Perhitungan Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai ini berkisar antara 0 dan 1, di mana semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variasi yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Dengan demikian, analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri merupakan salah satu perguruan tinggi di Purwokerto. Awal mula berdirinya UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dimulai dari pengembangan Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (1964-1994), Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang (1994-1997) yang berada di Purwokerto, kemudian berganti nama menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto (1997-2014). Seiring berjalannya waktu nama STAIN berganti status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto (2014-2021). Tepat pada tanggal 11 Mei 2021 berganti status dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) menjadi Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Saat ini UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto mempunyai 5 Fakultas dengan 21 program studi yaitu :

- a. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 - 1) Ekonomi Syariah
 - 2) Perbankan Syariah
 - 3) Manajemen Zakat dan Wakaf
- b. Fakultas Syariah
 - 1) Hukum Ekonomi Syariah
 - 2) Hukum Keluarga Islam
 - 3) Hukum Tata Negara
 - 4) Perbandingan Madzhab
- c. Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 - 1) Bimbingan dan Konseling Islam
 - 2) Komunikasi dan Penyiaran Islam
 - 3) Manajemen Dakwah

- 4) Pengembangan Masyarakat Islam
- d. Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan
 - 1) Manajemen Pendidikan Islam
 - 2) Pendidikan Agama Islam
 - 3) Pendidikan Bahasa Arab
 - 4) Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah
 - 5) Pendidikan Islam Anak Usia Dini
 - 6) Tadris Bahasa Inggris
 - 7) Tadris Matematika
- e. Fakultas Ushuluddin Adab dan Humaniora
 - 1) Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
 - 2) Sejarah Peradaban Islam
 - 3) Studi Agama-Agama
- f. Pascasarjana
 - 1) Doktor Studi Islam
 - 2) Magister Ekonomi Syariah
 - 3) Magister Hukum Ekonomi Syariah
 - 4) Magister Manajemen Pendidikan Islam
 - 5) Magister Pendidikan Agama Islam
 - 6) Magister Komunikasi dan Penyiaran Islam
 - 7) Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atau biasa disebut dengan FEBI adalah salah satu fakultas dari UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Hal ini berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 139 tahun 2014 pada 17 Oktober 2014 yang disetujui Presiden Susilo Bambang Yudhoyono di Istana Negera Jakarta. FEBI mempunyai tiga program studi yaitu Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Manajemen Zakat dan Wakaf.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mempunyai tanggung jawab untuk mengartikan ilmu keislaman dan sosial pada tatanan

praktis (humanisasi ilmu-ilmu keislaman). Hal ini yang menjadikan FEBI mengatur *soft skill* mahasiswanya dengan melaksanakan berbagai usaha yang sistematis, praktis dan integralistik melalui penguasaan ekonomi dan bisnis islam secara teoritis dan praktis. Dengan tujuan memberi keikutsertaan dalam pemikiran serta bisa memberi problem solving pada masalah ekonomi, sosial dan kemasyarakatan.

Berdirinya FEBI tidak terlepas dari kecepatan tumbuhnya bidang ekonomi yang berbasis syariah, seperti perbankan syariah, asuransi syariah (takaful), Lembaga keuangan mikro syariah, perhotelan, dan bisnis lain yang dikelola berdasar syariah. Industri perbankan syariah memiliki target agar tercapainya market share lima persen menjadikan pengembangan Pendidikan ekonomi islam harus berdasar keperluan masyarakat. Akan tetapi harus ada dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, sehingga memerlukan tambahan SDM (FEBI, 2021).

2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

a. Visi

Unggul, Progresif, dan Integratif dalam Pengembangan Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam di ASEAN tahun 2040.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Islam yang unggul, progresif, dan integratif.
- 2) Menjadi Research Center dalam bidang Ekonomi dan Bisnis Islam.
- 3) Menyelenggarakan pengabdian pada masyarakat melalui program kemitraan dan kerjasama.
- 4) Mencetak lulusan yang mandiri berintegrasi dan islami dengan bekal ilmu pengetahuan, hard, dan soft skill.
- 5) Menyelenggarakan tata kelola dan pelayanan prima Pendidikan Tinggi.

c. Tujuan

- 1) Melahirkan fakultas, jurusan dan program studi yang unggul dan mampu bersaing di tingkat nasional dan regional.
- 2) Menghasilkan lulusan yang kreatif, inovatif dan professional di bidang ekonomi dan bisnis islam, perbankan islam, perzakatan dan perwakafan.
- 3) Menghasilkan lulusan yang memiliki yang memiliki keunggulan dalam pengetahuan, hard skill dan soft skill sesuai dengan tuntutan stakeholder (pengguna lulusan) dan mampu berkompetisi di tingkat nasional dan regional.
- 4) Menghasilkan iklim akademik yang sinergis dan berkelanjutan dengan sistem informasi manajemen berbasis ICT (Information and Communication of Technology).
- 5) Melahirkan Sumber Daya Manusia yang berbudaya organisasi dan adaptif terhadap perubahan zaman.
- 6) Menghasilkan karya ilmiah dalam bidang ekonomi dan bisnis islam, perbankan islam, perzakatan dan perwakafan yang dipublikasikan dalam jurnal.
- 7) Menjadikan FEBI sebagai pusat penelitian bidang ilmu-ilmu ekonomi dan bisnis islam perbankan islam, perzakatan dan perwakafan.
- 8) Menjadikan lembaga-lembaga nasional dan internasional sebagai mitra kerjasama dalam bidang keilmuan dan teknologi yang berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- 9) Menjalin kerjasama dengan alumni untuk membentuk jaringan kerjasama dalam meningkatkan kualitas outcome.
- 10) Menghasilkan lulusan yang memiliki kemandirian dalam ekonomi dan bisnis islam perbankan islam, perzakatan dan perwakafan.
- 11) Melahirkan output yang berbudi luhur, berjiwa entrepreneurship dan berintegritas dan bermoral.

d. Sasaran

- 1) Menghasilkan sarjana ekonomi dan bisnis islam yang jujur dan adil, berkarakter kepemimpinan, berwawasan persatuan dan kesatuan bangsa, mampu menganalisis perkembangan ilmu ekonomi dan bisnis kini dan masa depan, baik secara teori maupun penerapannya.
- 2) Terpenuhinya kebutuhan professional dalam bidang ekonomi dan bisnis islam yang dapat menunjang pembangunan nasional yang berdaya saing global.
- 3) Meningkatkan kualitas kurikulum dan evaluasi yang relevan dengan orientasi profesi lulusan agar terjadi kesinambungan dan menjamin keberlanjutan fakultas.
- 4) Meningkatkan dosen FEBI berpendidikan S3 sebanyak 90% setiap prodi memiliki minimal tiga Guru Besar pada tahun 2025.
- 5) Memberikan pelayanan prima untuk meningkatkan suasana akademik yang kondusif melalui pengembangan infrastruktur, kualifikasi dosen, agenda riset, laboratorium dan perpustakaan.
- 6) Terwujudnya komitmen di kalangan civitas akademika dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- 7) Meningkatkan kuantitas dan kualitas penelitian ekonomi dan bisnis islam.
- 8) Meningkatkan kerjasama dan kemitraan institusional antar lembaga perguruan tinggi, dunia usaha, lembaga, industri baik di dalam negeri maupun luar negeri minimal lima kerjasama baru di tahun 2023.
- 9) Melaksanakan pembinaan mahasiswa dan alumni secara terpadu dan berkesinambungan untuk menumbuhkan kemandirian, rasa bangga dan cinta almamater.

- 10) Menyiapkan sarjana yang berjiwa entrepreneur, profesional, berbudi luhur dan tulus dalam mengembangkan ekonomi dengan prinsip keindonesiaan (FEBI, 2021).

B. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto tahun angkatan 2021. Peneliti meneliti mahasiswa angkatan 2021 Prodi Perbankan Syariah karena Mahasiswa Perbankan Syariah yang sudah melakukan Magang/PPL. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 103 mahasiswa. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan pada 103 mahasiswa sebagai responden yang telah mengisi kuesioner, berikut informasi mengenai karakteristik para responden penelitian ini.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 5
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki – laki	46	45%
2.	Perempuan	57	55%
	Jumlah	103	100%

Sumber : Data Kuesioner Penelitian

2. Karakteristik Berdasarkan Kelas

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

Tabel 6
Kelas Responden

No.	Kelas	Frekuensi	Presentase
1.	Perbankan Syariah A	16	16%
2.	Perbankan Syariah B	18	17%

3.	Perbankan Syariah C	18	17%
4.	Perbankan Syariah D	16	16%
5.	Perbankan Syariah E	17	17%
6.	Perbankan Syariah F	18	17%
Jumlah		103	100%

Sumber : Data Kuesioner Penelitian

3. Karakteristik Berdasarkan Lama Magang

Berdasarkan data yang diperoleh tentang lama magang responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Lama Magang Responden

No.	Lama Magang	Frekuensi	Presentase
1.	< 1 Bulan	1	1%
2.	1 Bulan	93	90%
3.	> 1 Bulan	9	9%
Jumlah		103	100%

Sumber : Data Kuesioner Penelitian

C. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Pengujian instrumen ini dilakukan sebagai metode untuk mengevaluasi validitas suatu kuesioner. Validitas kuesioner dianggap terpenuhi jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mencerminkan dengan baik yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diidentifikasi melalui tabel pearson, di mana jika nilai dalam tabel melebihi 0,3 maka kuesioner dianggap sah (Ma'sumah, 2019: 3). Berikut hasil uji validitas masing – masing item pertanyaan dari variabel Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* dan Kesiapan Kerja yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	1	0,671	0,1937	Valid
	2	0,768	0,1937	Valid
	3	0,785	0,1937	Valid
	4	0,672	0,1937	Valid
	5	0,712	0,1937	Valid
Minat Kerja (X2)	1	0,746	0,1937	Valid
	2	0,858	0,1937	Valid
	3	0,867	0,1937	Valid
	4	0,857	0,1937	Valid
	5	0,874	0,1937	Valid
Soft Skill (X3)	1	0,626	0,1937	Valid
	2	0,698	0,1937	Valid
	3	0,808	0,1937	Valid
	4	0,723	0,1937	Valid
	5	0,652	0,1937	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	1	0,661	0,1937	Valid
	2	0,667	0,1937	Valid
	3	0,695	0,1937	Valid
	4	0,662	0,1937	Valid
	5	0,577	0,1937	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel 8 di atas, 5 pertanyaan dari variabel pengalaman magang, 5 pertanyaan dari variabel minat kerja, 5 pertanyaan dari variabel *soft skill*, dan 5 pertanyaan variabel kesiapan kerja terlihat bahwa nilai R_{hitung} untuk setiap item pertanyaan lebih dari nilai

R_{tabel} (0,195). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid dan dapat diikutsertakan pada tahap analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini merujuk pada pemeriksaan konsistensi alat pengukur melalui penggunaan kuesioner. Tujuan dari uji persyaratan ini adalah untuk mengevaluasi apakah alat pengukur tersebut memberikan pengukuran yang konsisten selama periode pengukuran yang berulang (Ma'sumah, 2019: 3). Reliabilitas instrumen penelitian dianggap memadai jika nilai r hitung melebihi 0,6 pada tingkat signifikansi 0,05. Berikut merupakan hasil reliabilitas pada variabel penelitian:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Pengalaman Magang	0,755	0,6	Reliabel
Minat Kerja	0,894	0,6	Reliabel
<i>Soft Skill</i>	0,734	0,6	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,658	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari table 9, dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel Pengalaman Magang (X_1) adalah $0,755 > 0,6$, nilai variabel Minat Kerja (X_2) adalah $0,894 > 0,6$, nilai variabel *Soft Skill* (X_3) adalah $0,734 > 0,6$, nilai variabel Kesiapan Kerja (Y) adalah $0,658 > 0,6$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua alat penelitian dianggap reliabel dan sesuai dengan kenyataan, sehingga mampu menghasilkan data yang konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah nilai residu terdistribusi secara normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik diharapkan memiliki nilai residu yang terdistribusi secara normal. Peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas residu. Dasar untuk membuat keputusan dalam uji normalitas adalah nilai Asym.sig (2-tailed). Jika nilai taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residu terdistribusi secara normal (Ma'sumah, 2019: 20). Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini :

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05418470
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.057
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Bedasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel 10, diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut melebihi nilai signifikansi standar yaitu 0,05 atau dapat disebut sebagai sig. > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

model regresi memenuhi asumsi normalitas dan data tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji adakah hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi linear berganda (Ma'sumah, 2019:21). Model regresi yang efektif adalah model yang tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis (Ghozali, 2017:108):

- 1) Jika nilai VIF < 10 maka bebas/tidak ada multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 maka ada multikolinieritas.

Berikut hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini:

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman Magang	.978	1.022
	Minat Kerja	.991	1.009
	Soft Skill	.984	1.017

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Melihat dari hasil uji multikolenieritas pada tabel 11, regresi bebas dari multikolinieritas jika besar nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai *tolerance* pada variabel pengalaman magang adalah 0,978 > 0,10 dan nilai VIF 1,022 < 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam regresi variabel pengalaman magang.
- 2) Nilai *tolerance* pada variabel minat kerja adalah 0,991 > 0,10 dan nilai VIF 1,009 < 10,00. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam regresi variabel minat kerja.

- 3) Nilai *tolerance* pada variabel *soft skill* adalah $0,984 > 0,10$ dan nilai VIF $1,017 < 10,00$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam regresi variabel *soft skill*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Analisis heterokedastisitas dilakukan untuk menentukan jika terdapat perbedaan dalam varians residual di seluruh observasi pada model regresi linear (Ma'sumah, 2019: 21). Model regresi yang diinginkan adalah yang tidak menunjukkan heterokedastisitas karena data dikumpulkan dari berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Pengujian hipotesis diterima dengan mengikuti kriteria yang dijelaskan oleh Ghozali (2017: 139):

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak memuat adanya heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansinya $\leq 0,05$ maka model regresi memuat adanya heterokedastisitas.

Tabel 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.635	1.391		1.894	.061
	Pengalaman Magang	.044	.051	.088	.872	.385
	Minat Kerja	.006	.032	.019	.194	.847
	Soft Skill	-.052	.046	-.113	-1.127	.263

a. Dependent Variable: ABS_RES

Melihat dari hasil uji heterokedastisita pada tabel 12, regresi dianggap bebas dari heterokedastisitas jika nilai probabilitasnya melebihi nilai alpha, yaitu 0,05. Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja adalah $0,385 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas.
 - 2) Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel minat kerja terhadap kesiapan kerja adalah $0,847 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas.
 - 3) Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel social *soft skill* terhadap kesiapan kerja adalah $0,263 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini, uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Pengalaman Magang (X_1), Minat Kerja (X_2), dan *Soft Skill* (X_3) terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah (Y) dengan model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan dalam penelitian ini:

Y = Minat Mahasiswa Bekerja di Bank Syariah

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi dari Pengalaman Magang (Variabel Independen)

b_2 = Koefisien Regresi dari Minat Kerja (Variabel Independen)

b_3 = Koefisien Regresi dari *Soft Skill* (Variabel Independen)

X_1 = Pengalaman Magang

X_2 = Minat Kerja

X_3 = *Soft Skill*

e = Standar Error

Tabel 13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.117	.516		31.205	.000
	pengalaman magang	.077	.019	.331	4.035	.000
	minat kerja	.058	.012	.379	4.666	.000
	soft skil	.072	.018	.328	4.038	.000

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 13, dapat ditarik persamaan regresi linear berganda antar variabel Pengalaman Magang (X_1), Minat kerja (X_2), dan *Soft Skill* (X_3) terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,717 + 0,077X_1 + 0,058X_2 + 0,072X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai yang diperoleh dari bilangan konstanta bernilai 16,717. hal ini bermakna, apabila variabel pengalaman magang (X_1), minat kerja (X_2), dan *soft skill* (X_3) sama dengan 0 maka keputusan menggunakan akan sebesar 16,717.

- 2) $\beta_1 = 0,077$ artinya nilai koefisien dari variabel pengalaman magang (X_1) bernilai positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y). Sehingga, setiap pengalaman magang mengalami peningkatan sebesar 1 satuan berarti kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah meningkat sebesar 0,070 satuan.
- 3) $\beta_2 = 0,058$ artinya nilai koefisien dari variabel minat kerja (X_2) bernilai positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y). Sehingga, setiap minat kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan berarti minat mahasiswa bekerja di bank syariah meningkat sebesar 0,048 satuan.
- 4) $\beta_3 = 0,072$ artinya nilai koefisien dari variabel *soft skill* (X_3) bernilai positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y). Sehingga, setiap *soft skill* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan berarti kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah meningkat sebesar 0,056 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ma'sumah, 2019: 49). Menurut Ghazali (2017: 148), kriteria untuk menerima hipotesis adalah ketika nilai $T_{hitung} >$ nilai T_{tabel} dan nilai signifikansi (sig) $\leq 0,05$ dan dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ atau nilai $T_{hitung} >$ nilai T_{tabel} dapat disimpulkan adanya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Apabila nilai signifikansi (sig) $\geq 0,05$ atau nilai $T_{hitung} \leq$ nilai T_{tabel} dapat disimpulkan tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 103-3-1)
 \end{aligned}$$

$$= (0,025 ; 99)$$

$$T_{\text{tabel}} = 1,984$$

keterangan:

α = nilai probabilitas (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen (bebas)

Tabel 14
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.117	.516		31.205	.000
	pengalaman magang	.077	.019	.331	4.035	.000
	minat kerja	.058	.012	.379	4.666	.000
	soft skil	.072	.018	.328	4.038	.000

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Bedasarkan tabel 18 diatas, pengaruh variabel independen yaitu pengalaman magang (X_1), minat kerja (X_2) dan *soft skill* (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y) dengan uji t sebagai berikut:

- 1) Hasil T_{hitung} pengalaman magang (X_1) adalah 4,035 sedangkan T_{tabel} nya sebesar 1,984 menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} variabel pengalaman magang (X_1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y) sebesar $4,035 > 1,984$ (T_{tabel}), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_1 diterima yang berarti pengalaman magang (X_1) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y).

- 2) Hasil t-hitung minat kerja (X_2) adalah 4,666 sedangkan T_{tabel} nya sebesar 1,984 menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} variabel minat kerja (X_2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y) sebesar $4,666 > 1,984 (T_{tabel})$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima yang berarti minat kerja (X_2) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y).
- 3) Hasil T_{hitung} *soft skill* (X_3) adalah 4,038 sedangkan T_{tabel} nya sebesar 1,98422 menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel *soft skill* (X_3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y) sebesar $4,038 > 1,984 (T_{tabel})$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima yang berarti *soft skill* (X_3) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y).

b. Uji Simultas (Uji F)

Uji F – statistik dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen (Ma'sumah, 2019: 50). Pengujian ini bertujuan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Menurut Ghozali (2017: 148) dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ atau nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ dapat disimpulkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Apabila nilai signifikansi (sig) $\geq 0,05$ atau nilai $F_{hitung} \leq nilai F_{tabel}$ dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$$F_{tabel} = \alpha ; (k ; n-k-1)$$

$$= 0,05 ; (3 ; 103-3-1)$$

$$= 0,05 ; (3 ; 99)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,696$$

Keterangan:

α = nilai probabilitas (0,05)

n= jumlah sampel

k= jumlah variabel independen (bebas)

Tabel 15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.044	3	7.015	21.787	.000 ^b
	Residual	28.655	89	.322		
	Total	49.699	92			
a. Dependent Variable: kesiapan kerja						
b. Predictors: (Constant), soft skil, minat kerja, pengalaman magang						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Bedasarkan tabel 15, bahwa perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah $21,787 > 2,696$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_4 diterima yang artinya pengalaman magang (X_1), minat kerja (X_2) dan *soft skill* (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y).

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen, dilakukan Uji R. Koefisien determinasi yang nilainya berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), digunakan dalam proses ini. Ketika nilai R^2 kecil, hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 menandakan bahwa variabel independen

memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2017:95).

Tabel 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.404	.56742
a. Predictors: (Constant), soft skill, minat kerja, pengalaman magang				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil tabel 16, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,404. Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan diatas, jika R² mendekati angka 0 (nol) maka variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen memiliki kemampuan sangat terbatas. Dengan demikian dapat diartikan pengalaman magang (X1), minat kerja (X2) dan *soft skill* (X3) memiliki pengaruh sebesar 40% terhadap minat mahasiswa bekerja di bank syariah (Y), sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel dari luar penelitian ini. Beberapa variabel tersebut antara lain lingkungan keluarga, motivasi kerja, fasilitas pendidikan. Dengan demikian, banyak faktor luar yang dapat berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Ruhendri, 2019).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah

Pada hasil uji regresi linier melalui aplikasi SPSS 27 menunjukkan bahwa pengalaman magang (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y). Berdasarkan hasil perhitungan tabel 13 diperoleh nilai Sig. pengalaman magang (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} adalah $4,035 > 1,984$ (T_{tabel}).

Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang menyatakan bahwa pengalaman magang (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y). Artinya, adanya pengaruh pengalaman praktik magang terhadap kesiapan kerja di bank syariah pada mahasiswa prodi perbankan syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori Oemar Hamalik (2010) yang menjelaskan bahwa magang, yang juga dikenal sebagai praktik lapangan, merupakan tahap persiapan profesional di mana mahasiswa atau peserta yang hampir menyelesaikan pendidikan atau pelatihan formal melakukan pekerjaan di lapangan dalam jangka waktu tertentu di bawah bimbingan seorang administrator yang memiliki kualifikasi. Tujuan dari proses ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tanggung jawab dan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

Pengalaman magang dapat berpengaruh pada mahasiswa dalam mengambil keputusan yang rasional, serta mengembangkan kemampuan dan berusaha untuk berkolaborasi dengan orang lain. Dalam Islam, bekerja dan berusaha adalah bagian dari ibadah. Allah berfirman dalam Al-Qur'an: "Dan katakanlah: 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaanmu.'" (Q.S. At-Taubah: 105) Ayat ini menegaskan bahwa setiap usaha yang dilakukan, termasuk pengalaman magang, merupakan bentuk tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Melalui magang, mahasiswa dapat menerapkan teori yang dipelajari dan mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Selain itu, pengalaman ini juga membentuk sikap kritis, rasa tanggung jawab, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, serta dorongan untuk berkembang dan mengikuti kemajuan di bidang keahlian mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Pratama (2021) berjudul “Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang” yang menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Andi Ikhsan Mustari (2022) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya)”, yang membuktikan bahwa pengalaman magang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Disimpulkan bahwa variabel pengalaman magang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja. Ini mengindikasikan bahwa semakin banyak pengalaman magang yang dimiliki, semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa untuk berkarir di bank syariah. Pengalaman magang berfungsi sebagai elemen fundamental dalam proses pembelajaran bagi mahasiswa yang ingin mengasah keterampilan mereka di dunia profesional.

2. Pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah

Pada hasil uji regresi linier melalui aplikasi SPSS 27 menunjukkan bahwa minat kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y). Berdasarkan hasil perhitungan tabel 13 diperoleh nilai Sig. minat kerja (X_2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t -hitung adalah $4,666 > 1,984$ (t -tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang menyatakan bahwa minat kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y). Artinya, adanya pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja di bank syariah pada mahasiswa prodi perbankan syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Muri Yusuf (2010), yang menyatakan bahwa perhatian individu terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan profesinya akan meningkat seiring dengan tingginya minat yang dimiliki terhadap profesi tersebut. Ini menunjukkan bahwa semakin besar minat seseorang terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa.

Minat kerja yang tinggi mencerminkan keinginan yang kuat untuk berkontribusi dalam suatu bidang. Dalam Islam, niat yang baik sangat dihargai. Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya." (HR. Bukhari dan Muslim) Dengan memiliki minat yang kuat, mahasiswa diharapkan dapat lebih berkomitmen dalam belajar dan berusaha, sehingga kesiapan kerja mereka meningkat. Minat yang kuat juga mendorong individu untuk aktif mencari peluang dan meningkatkan keterampilan yang relevan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) berjudul "Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang", yang menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Andi Ikhsan Mustari (2022) dengan judul "Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya)", yang membuktikan bahwa pengalaman magang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa variabel minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi minat kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kesiapan mahasiswa untuk bekerja di bank syariah. Minat kerja dapat dilihat dari rasa senang dan ketertarikan individu terhadap suatu

pekerjaan. Ketertarikan ini akan mendorong individu untuk mencapai tujuannya, yang dibuktikan dengan upaya dan tindakan maksimal agar mereka benar-benar siap untuk memasuki dunia kerja.

3. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah

Pada hasil uji regresi linier melalui aplikasi SPSS 27 menunjukkan bahwa *soft skill* (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y). Berdasarkan hasil perhitungan tabel 13 diperoleh nilai Sig. *soft skill* (X₃) terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} adalah $4,038 > 1,984$ (T_{tabel}). Maka dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang menyatakan bahwa *soft skill* (X₃) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Y). Artinya, adanya pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja di bank syariah pada mahasiswa prodi perbankan syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Azhar (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan individu dalam berinteraksi dengan orang lain serta mengelola diri untuk pengembangan diri saat bekerja, yang ditunjukkan melalui perilaku sopan, sabar, adaptif, jujur, bertanggung jawab, dan kemampuan komunikasi, adalah faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang. Keterampilan lunak (*soft skill*) yang dimiliki mahasiswa memungkinkan mereka untuk mengelola diri dengan efisien dan tepat. *Soft skill* memiliki peran yang penting dalam membentuk bakat, kompetensi, karakter, dan perilaku mahasiswa, yang semuanya berpengaruh terhadap pengetahuan teknis dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Soft skill memiliki peran yang penting dalam membentuk bakat, kompetensi, karakter, dan perilaku mahasiswa, yang semuanya berpengaruh terhadap pengetahuan teknis dan kemampuan mereka

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam Al-Qur'an, Allah mengajarkan pentingnya berinteraksi dengan baik antar sesama: "Dan bergaullah dengan mereka dengan cara yang baik." (Q.S. An-Nisa: 36) Ayat ini menunjukkan bahwa interaksi yang baik dalam lingkungan kerja sangat penting. *Soft skill* yang baik akan membantu mahasiswa untuk beradaptasi dan bekerja sama dalam tim, yang merupakan bagian integral dari kesiapan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Prasetyo dan Nugroho (2022) yang berjudul "Dampak *Soft Skill*, *Hard Skill*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di Masa Endemi Covid-19." Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian serupa yang dilakukan oleh Yunni Fajriyati (2023) dengan judul "Dampak *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi" juga membuktikan bahwa *soft skill* berkontribusi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *soft skill* yang dimiliki, maka kesiapan kerja mahasiswa untuk berkarir di bank syariah juga akan semakin meningkat. Kepemilikan *soft skill* memungkinkan mahasiswa untuk mengelola diri dengan lebih baik dan efektif. *Soft skill* memiliki peran penting dalam membentuk kemampuan, keterampilan, sikap, dan perilaku mahasiswa, yang pada gilirannya berdampak pada pengetahuan serta keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

4. Pengaruh pengalaman magang, minat kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah

Berdasarkan hasil analisis uji F, diperoleh nilai f-hitung sebesar 21,787, yang lebih besar dibandingkan dengan f-tabel 2,696. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengalaman magang (X1), minat kerja (X2), dan *soft skill* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y).

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan kesiapan kerja individu. Hal ini sejalan dengan teori yang ada pada landasan teori tentang pengalaman magang, minat kerja dan *soft skill* bahwa pengalaman magang dapat meningkatkan keterampilan praktis dan pemahaman dunia kerja, minat kerja dapat memotivasi individu untuk lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja, serta *soft skill* memainkan peran penting dalam keberhasilan seseorang dalam bekerja, terutama dalam beradaptasi dan berkomunikasi.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Widodo dan Sari (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan pengalaman praktis yang mendukung kesiapan kerja, minat kerja yang tinggi mendorong individu untuk lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja, dan *soft skill* yang baik memudahkan individu dalam berinteraksi di lingkungan profesional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini secara simultan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja. Oleh karena itu, institusi pendidikan dan lembaga pelatihan kerja dapat lebih menekankan program magang, membangun minat kerja mahasiswa, serta meningkatkan pengembangan *soft skill* guna mempersiapkan lulusan yang lebih siap menghadapi dunia kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan mempertimbangkan pembahasan mengenai hasil penelitian yang berfokus pada “pengaruh pengalaman magang, minat kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN SAIZU Purwokerto angkatan 2021 di bank syariah, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman magang (X_1) terhadap kesiapan kerja (Y) dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,035 dan nilai signifikasinya 0,000.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel minat kerja (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y) dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,666 dan nilai signifikasinya 0,000.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *soft skill* (X_3) terhadap kesiapan kerja (Y) dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,038 dan nilai signifikasinya 0,000.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman magang (X_1), minat kerja (X_2) dan *soft skill* (X_3) terhadap kesiapan kerja (Y) secara simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar 21,787 dengan nilai signifikasinya 0,000.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021

Melalui penelitian ini, diharapkan agar para mahasiswa dapat lebih meningkatkan serta mengasah keterampilan dan kemampuan yang

telah mereka miliki selama ini. Selain itu, mahasiswa juga diharapkan untuk mengikuti program praktikum atau magang dengan penuh keseriusan dan dedikasi, sehingga dapat memperoleh pengetahuan yang seluas-luasnya sebelum mereka terjun ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

Minat terhadap dunia kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting. Dengan adanya minat yang kuat untuk bekerja, mahasiswa akan terdorong untuk membekali diri mereka dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam dunia profesional.

Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk tidak hanya fokus pada teori yang diajarkan di dalam kelas, tetapi juga menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik nyata melalui pengalaman magang.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SAIZU Purwokerto
 - a. Melalui penelitian yang dilakukan ini, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan kontribusi yang signifikan sebagai bahan pertimbangan dan informasi yang berguna dalam upaya peningkatan kualitas kampus. Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswa agar tidak hanya siap menghadapi dunia kerja, tetapi juga mampu beradaptasi dan bertahan dalam jangka waktu yang lama di lingkungan profesional yang semakin kompetitif.
 - b. Selain itu, Dari Fakultas diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap durasi pelaksanaan program magang yang ada. Dengan memperpanjang waktu magang, diharapkan mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih mendalam serta komprehensif. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk mengoptimalkan keterampilan yang telah dipelajari di bangku kuliah, sehingga lebih siap dan kompeten saat terjun ke dunia kerja sesungguhnya.

3. Bagi Dosen Pembimbing Praktik Pengalaman Lapangan/Magang

Dosen Pembimbing Magang memiliki tanggung jawab yang signifikan untuk memberikan perhatian yang lebih mendalam dan melakukan pemantauan secara rutin terhadap pelaksanaan kegiatan magang yang diikuti oleh mahasiswa. Penting bagi mereka untuk tidak hanya sekadar mengawasi, tetapi juga berkomunikasi secara efektif dan membangun hubungan yang baik dengan instansi atau lembaga tempat mahasiswa melakukan magang.

Dengan menjalin komunikasi yang baik, diharapkan dapat tercipta hubungan yang harmonis antara pihak dosen, mahasiswa, dan instansi, yang pada gilirannya akan mendukung keberhasilan program magang itu sendiri. Melalui pendekatan ini, diharapkan mahasiswa dapat memperoleh pengalaman yang lebih berharga dan bermanfaat dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pengalaman magang, minat kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021 di bank syariah. Bagi para peneliti yang akan melanjutkan penelitian mengenai kesiapan kerja mahasiswa, sangat dianjurkan untuk melakukan studi dengan mempertimbangkan penggunaan variabel independen yang berbeda atau bahkan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat berkontribusi dalam mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Beberapa contoh variabel yang mungkin relevan untuk diteliti meliputi faktor-faktor seperti lingkungan keluarga, program pelatihan profesional, kondisi lingkungan kerja, interaksi dengan masyarakat, serta berbagai aspek lain yang dapat disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi dalam objek penelitian yang sedang diteliti. Dengan cara ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang berperan dalam kesiapan kerja mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfabeta. Ismail, R. (2022). Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Keterampilan*, 9(2), 75-85.
- Almanda, S. C., Suzan, L., & Pratama, D. (2021). Tantangan dan Peluang Lulusan Perbankan Syariah di Era Globalisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 15(2), 134-145.
- Cesar Yulianto. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja di Sektor Perbankan Syariah. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 9(3), 120-135.
- Fajriyati, Y. (2023). "Dampak Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 150-160.
- Hamalik, Oemar. (2010). Pengantar Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara. Pratama, Hidayat, Ahmad. "Kendala dan Solusi dalam Proses Pembiayaan di Bank." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 8 No. 1, 2021.
- Hidayati, N. (2021). Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Melalui Pembelajaran Aktif. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(3), 145-158.
- Ismail, R. (2022). Peran Praktik Magang dalam Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah. *Jurnal Pendidikan dan Keterampilan*, 5(2), 99-110.
- Khairunnisa, N., & Kurniawan, D. (2020). Minat Kerja Mahasiswa: Analisis Keterkaitannya dengan Kesiapan Kerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 4556.
- Mardiasmo. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi Offset, 2018.
- Mirna Ulfa Ni'mah, F. (2023). Pengaruh Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Sektor Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 45-58.
- Mirna Ulfa Ni'mah. (2023). Pengaruh *Soft Skills* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Sektor Perbankan Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 55-68.
- Moldoveanu, M. (2022). *The Importance of Soft Skills in the Modern Workforce*. *Journal of Business and Management*, 10(4), 300-315.
- Mulyadi, A. (2023). Kesiapan Kerja Mahasiswa: Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 12(2), 75-85.
- Mustari, A. I. (2022). "Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 123-135.

- NACE (National Association of Colleges and Employers). (2023). Job Outlook 2023. Retrieved from [NACE website].
- Nugroho, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(3), 210-225.
- Pratama, D. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah. *Jurnal Pendidikan dan Keterampilan*, 10(2), 101-115.
- Pratama, D. (2023). Peran Minat Kerja dalam Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 100-110.
- Rahayu, S. (2023). Minat Kerja Mahasiswa dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 12(1), 50-65.
- Rahmawati, S. (2022). Minat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(2), 123-135.
- Riza Yaya, Aji Erlangga Matawireja, dkk. *Akuntansi Perbankan Syariah Teori dan Praktek Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Sari, R., & Mulyadi, H. (2023). Soft Skills dan Kesiapan Kerja Mahasiswa di Sektor Perbankan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 10(3), 45-60.
- Sari, Rina. "Analisis Proses Pembiayaan di Bank Syariah." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 12 No. 2, 2020. Setiawan, D. (2023). Pengaruh Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Sektor Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 112-120.
- Suhendra, A. (2022). Hubungan Antara Minat Kerja dan Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bidang Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(3), 45-60.
- Suhendra, A. (2022). Minat Kerja dan Kesiapan Kerja: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Pendidikan dan Keterampilan*, 6(1), 77-90.
- Widodo, S., & Sari, N. (2020). "Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa." *Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 90-100.
- Yusuf, Muri. (2010). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta. Azhar, A. (2020). "Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(3), 201-210.



Lampiran 1 - Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera untuk kita semua Selamat Pagi/Siang/Malam. Perkenalkan Saya M.Irkham Maulana Mahasiswa S1 Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian tugas akhir (Skripsi) guna memenuhi gelar sarjana mengenai “Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021 di Bank Syariah”.

Adapun Kriteria Responden untuk penelitian ini:

1. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN SAIZU Purwokerto Angkatan 2021.
2. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah yang telah menjalani praktik magang / PPL di Bank Syariah.

Adapun tujuan dari penelitian ini semata mata digunakan untuk kepentingan Akademis, sehingga semua data responden yang terkait akan dijaga kerahasiannya dan tidak akan disebarluaskan tanpa persetujuan dari yang bersangkutan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasama saudara/i yang telah meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Jazakumullah Khairan Katsiran.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

A. Identitas Responden

Nama :

Nim :

Jenis Kelamin :

Program Studi :

Kelas :

B. Pertanyaan Awal

1. Apakah anda merupakan mahasiswa aktif Jurusan Perbankan Syariah?
 - Ya
 - Tidak
2. Apakah anda sudah mengikuti program magang/praktikum pengalaman lapangan ?
 - Ya
 - Tidak
3. Dimana lokasi atau tempat anda mengikuti magang?
(Contoh: BSI KCP Purwokerto)
4. Berapa lama durasi anda ketika mengikuti program magang?
 - < 1 bulan
 - 1 bulan
 - > 1 bulan

C. Petunjuk Pengisian

1. Isilah Identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah pertanyaan-pertanyaan secara teliti sebelum menjawab.
3. Beri tanda (√) ceklist pada alternative jawaban yang paling sesuai.
4. Anda hanya diperkenankan memilih satu jawaban saja dan semua pertanyaan diharapkan tidak ada yang dikosongkan.
5. Isilah kuesioner sesuai dengan keadaan diri anda.

D. Kuesioner Penelitian

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan kondisi anda, dengan alternative jawaban sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Pengalaman Magang

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Satu bulan merupakan waktu yang ideal dalam melaksanakan magang					
2.	Praktik magang memberikan gambaran dunia kerja secara langsung sehingga dapat mempersiapkan diri agar lebih berkualitas					
3.	Pengalaman praktik magang melatih diri untuk bekerja secara professional					
4.	Pengalaman praktik magang meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan					
5.	Praktik magang melatih menjadi disiplin dan membentuk diri menjadi bertanggung jawab terhadap pekerjaan					

2. Minat Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berminat bekerja di bank syariah karena lebih memberikan kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang lain					
2.	Saya berminat bekerja di bank syariah karena memiliki pengalaman mengikuti kegiatan (seminar, magang) yang berkaitan dengan keuangan syariah					
3.	Saya berminat bekerja di bank syariah karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
4.	Saya berminat bekerja di bank syariah karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan sehingga mempermudah dalam jenjang karir					
5.	Saya berminat bekerja di bank syariah karena dapat mengembangkan pengetahuan terkait keuangan syariah					

3. *Soft Skill*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu berbicara didepan umum dengan baik					
2.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas					
3.	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas					
4.	Saya mudah bersosialisasi dengan lingkungan kerja					
5.	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.					

4. *Kesiapan Kerja*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengamati dan mencermati terlebih dahulu setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
2.	Saya merasa pantas bekerja di bank syariah karena saat di bangku kuliah mendapatkan nilai yang bagus					

3.	Saya mudah menyesuaikan diri terhadap situasi maupun kondisi di tempat kerja					
4.	Saya mempunyai tanggung jawab besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik secara individu atau kelompokaya mudah bersosialisasi dengan lingkungan kerja					
5.	Saya mempunyai visi misi untuk mengikuti perkembangan pekerjaan sesuai bidangnya					



Lampiran 2 - Data Responden

NO	NAMA	NIM	JENIS KELAMIN	KELAS	LAMA MAGANG
1	Alfiatul Mufidah	214110202173	Perempuan	7 PS F	1 bulan
2	Isnani Iftitah	214110202187	Perempuan	7 PS F	1 bulan
3	Nafa Khanifatul F.	214110202183	Perempuan	7 PS F	1 bulan
4	Nandhyta Cahya P	214110202258	Perempuan	7 PS F	1 bulan
5	Hanan Afif	214110202170	Laki-laki	7 PS F	1 bulan
6	Jessyca Dwi M	214110202240	Perempuan	7 PS B	1 bulan
7	Siti Maulida Ma'lufah	214110202146	Perempuan	7 PS D	1 bulan
8	Muhamad Bahtiar	214110202174	Laki-laki	7 PS A	> 1 bulan
9	Lili Rochmatun Khasanah	214110202168	Perempuan	7 PS A	1 bulan
10	vina uljanah	214110202184	Perempuan	7 PS F	1 bulan
11	Mailia Faizatunida	214110202066	Perempuan	7 PS F	1 bulan
12	Ida Apriliani	214110202181	Perempuan	7 PS F	1 bulan
13	M. Rizky Febrian	214110202204	laki-laki	7 PS F	1 bulan
14	Tria Amanda Orely	214110202147	Perempuan	7 PS D	1 bulan
15	M. Ali Mashuri	214110202109	laki-laki	7 PS C	1 bulan
16	Ulinida Atunnisa	214110202177	Perempuan	7 PS F	> 1 bulan
17	Viki Rizqi Vinandar	214110202246	laki-laki	7 PS F	1 bulan
18	Mujib Maulana Alwi	214110202040	laki-laki	7 PS D	> 1 bulan
19	Irgi Pratama Nur Fahrezi	214110202195	laki-laki	7 PS A	> 1 bulan
20	Nadia Nungki Wibowo	214110202211	Perempuan	7 PS B	< 1 bulan
21	Dessy syafitri	214110202019	Perempuan	7 PS B	1 bulan
22	Bayu Firmansyah	214110202093	laki-laki	7 PS B	1 bulan
23	Dhea Melati Sekar Arum	214110202200	Perempuan	7 PS B	1 bulan
24	adik rehan setyawati	214110202062	Perempuan	7 PS F	> 1 bulan
25	Sofian Aditya Waliuddin	214110202226	laki-laki	7 PS F	1 bulan
26	Hafiz Akbar	214110202267	laki-laki	7 PS D	1 bulan
27	Isti Ayu Maharani	214110202248	Perempuan	7 PS F	> 1 bulan
28	M Reza Mukti	214110202156	laki-laki	7 PS E	> 1 bulan
29	Muhamad Aji Junaedi	214110202114	laki-laki	7 PS C	1 bulan

30	Alfian Adi Triyansah	214110202020	laki-laki	7 PS B	> 1 bulan
31	Dwi Nur Apriliani	214110202139	Perempuan	7 PS D	1 bulan
32	Rizqi Nur Azizah	214110202225	Perempuan	7 PS F	> 1 bulan
33	Farkhatul Marifah	214110202124	Perempuan	7 PS B	1 bulan
34	Berliana Kusherawati	214110202175	Perempuan	7 PS F	1 bulan
35	Marsandha Putri Ekasiwi	214110202052	Perempuan	7 PS E	1 bulan
36	Anisa Pitaloka	214110202138	Perempuan	7 PS D	1 bulan
37	sofar maulana azmi	214110202125	laki-laki	7 PS C	1 bulan
38	Adinda Aisyah Rizky	214110202280	Perempuan	7 PS D	1 bulan
39	Amara alvionita	214110202176	Perempuan	7 PS F	1 bulan
40	Fadillah imfadani	214110202026	Perempuan	7 PS B	1 bulan
41	Ariska Arofah	214110202025	Perempuan	7 PS C	1 bulan
42	Hidayatul Musyarofah	214110202010	Perempuan	7 PS A	1 bulan
43	Sibli abriya absor	214110202150	laki-laki	7 PS E	1 bulan
44	Dhia aufal ashrof	214110202222	laki-laki	7 PS E	1 bulan
45	Nofal Kafi Alkaf	214110202215	laki-laki	7 PS D	1 bulan
46	Najma Gita Safitri	214110202120	Perempuan	7 PS C	1 bulan
47	Olinda Dwi Rahayu	214110202038	Perempuan	7 PS D	1 bulan
48	Avril Tara Cahyania	214110202069	Perempuan	7 PS A	1 bulan
49	Fita Hikmiyati	214110202264	Perempuan	7 PS E	1 bulan
50	Adellilah Nurilah	214110202046	Perempuan	7 PS E	1 bulan
51	Uba Ubaydillah	214110202233	laki-laki	7 PS B	1 bulan
52	Adam Fayyad	214110202202	laki-laki	7 PS D	1 bulan
53	Aflah Maula Firdaus	214110202097	laki-laki	7 PS C	1 bulan
54	Anton	214110202265	laki-laki	7 PS A	1 bulan
55	Aura Zahwa Aralle	214110202155	Perempuan	7 PS A	1 bulan
56	Claresta Ramadhania	214110202022	Perempuan	7 PS A	1 bulan
57	Daffa Muhammad A	214110202111	laki-laki	7 PS A	1 bulan
58	Desi Yuliani	214110202130	Perempuan	7 PS A	1 bulan
59	Dian Cahyani	214110202276	Perempuan	7 PS A	1 bulan
60	Elfarena Dinda	214110202201	Perempuan	7 PS A	1 bulan
61	Adhitya Putra Oktaviandi	214110202024	laki-laki	7 PS C	1 bulan
62	Rifqi Riza Alifi	214110202171	laki-laki	7 PS C	1 bulan

63	Muflih Hibatullah	21411020201	laki-laki	7 PS C	1 bulan
64	Faizal Nur Alamsyah	214110202028	laki-laki	7 PS C	1 bulan
65	Yogi Rouf Fadhli	214110202113	laki-laki	7 PS C	1 bulan
66	Faisal Hariri	214110202252	laki-laki	7 PS C	1 bulan
67	Fifi Alfizah	214110202257	Perempuan	7 PS C	1 bulan
68	Bayu Firmansyah	214110202093	laki-laki	7 PS B	1 bulan
69	Reza Islamiyah Fuad	214110202089	laki-laki	7 PS B	1 bulan
70	Hari Sabar Kwatno	214110202104	laki-laki	7 PS C	1 bulan
71	Laelatul ismiywh	214110202102	Perempuan	7 PS C	1 bulan
72	Maria Ulfa	214110202015	Perempuan	7 PS B	1 bulan
73	Feliana laula	214110202100	Perempuan	7 PS B	1 bulan
74	Amelia	214110202106	Perempuan	7 PS B	1 bulan
75	Richayanah	214110202013	Perempuan	7 PS B	1 bulan
76	Aini Latif Kh	214110202017	Perempuan	7 PS B	1 bulan
77	Rita Rahmawati	214110202237	Perempuan	7 PS B	1 bulan
78	Mustika Sari Dewi	214110202239	Perempuan	7 PS B	1 bulan
79	Nabilah Syahada Azaria	214110202090	Perempuan	7 PS B	1 bulan
80	Varyssha Yogi Alfia Putri	214110202014	Perempuan	7 PS B	1 bulan
81	Gilang Surya Pambudi	214110202217	laki-laki	7 PS C	1 bulan
82	Aldy Chilmansyah	214110202192	laki-laki	7 PS C	1 bulan
83	M. Khaidar Rizqul Kahfi	214110202127	laki-laki	7 PS C	1 bulan
84	Rahman Khafid	214110202126	laki-laki	7 PS C	1 bulan
85	M. Abdul Chayyi	214110202115	laki-laki	7 PS C	1 bulan
86	Daffa Muhammad Adlen	214110202111	laki-laki	7 PS C	1 bulan
87	Dhamar Bayu Mulyawan	214110202032	laki-laki	7 PS C	1 bulan
88	M. Zulfikar Ramadani	214110202049	laki-laki	7 PS E	1 bulan
89	Mohammad Khabeni	214110202149	laki-laki	7 PS E	1 bulan
90	Abdi Zulfa Nabil Amin	214110202151	laki-laki	7 PS E	1 bulan
91	M. Najam Mughni	214110202157	laki-laki	7 PS E	1 bulan
92	Ila Nuryanti	214110202159	Perempuan	7 PS E	1 bulan

93	Adelillah Nurillah	214110202046	Perempuan	7 PS E	1 bulan
94	Destina Wulandari	214110202050	Perempuan	7 PS E	1 bulan
95	Khoirunnisa Ashaffar	214110202282	Perempuan	7 PS E	1 bulan
96	Adinda Aisyah Rizky	214110202280	Perempuan	7 PS E	1 bulan
97	Agita Maulia	214110202143	laki-laki	7 PS D	1 bulan
98	M. Alfian Fatah	214110202263	laki-laki	7 PS D	1 bulan
99	Anton	214110202265	laki-laki	7 PS D	1 bulan
100	M. Azzam Zamzami	214110202142	laki-laki	7 PS D	1 bulan
101	Uba Ubaydillah	214110202233	laki-laki	7 PS A	1 bulan
102	Ulda Tri Apriliawan	214110202054	Perempuan	7 PS A	1 bulan
103	Sindy Puji Astutik	214110202152	Perempuan	7 PS A	1 bulan



Lampiran 3 - Tabulasi Data

A. Pengalaman Magang (X1)

Responden	PENGALAMAN MAGANG (X1)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	2	2	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	3	3	16
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	4	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	3	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	5	5	24
12	4	5	4	4	4	21
13	5	5	5	4	4	23
14	4	4	4	3	4	19
15	4	3	4	4	4	19
16	4	4	4	3	3	18
17	5	4	4	4	4	21
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	4	4	5	23
20	5	5	5	5	4	24
21	4	3	3	3	4	17
22	4	4	4	4	4	20
23	4	3	3	4	3	17
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	5	5	5	24
26	1	5	3	3	3	15
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	3	3	4	18
29	5	4	4	5	4	22
30	3	4	4	4	4	19
31	5	4	5	3	4	21
32	2	4	4	4	4	18
33	5	5	4	5	5	24
34	4	5	4	5	4	22
35	3	3	4	4	4	18
36	5	5	5	5	4	24
37	5	5	5	5	4	24
38	4	5	4	5	5	23
39	5	4	5	5	5	24

40	5	5	3	5	5	23
41	4	4	5	4	5	22
42	5	3	5	5	4	22
43	4	4	4	4	4	20
44	5	5	3	4	5	22
45	4	4	4	4	4	20
46	5	4	5	5	4	23
47	5	4	5	4	4	22
48	4	4	5	5	5	23
49	5	5	5	4	5	24
50	4	3	4	4	4	19
51	4	3	2	4	3	16
52	5	4	5	4	5	23
53	4	5	4	4	5	22
54	3	5	3	5	5	21
55	4	4	5	4	4	21
56	1	4	3	3	5	16
57	2	4	3	4	4	17
58	4	3	3	4	4	18
59	4	4	4	5	4	21
60	5	5	4	5	4	23
61	3	4	3	2	3	15
62	3	4	5	5	5	22
63	4	4	4	3	3	18
64	4	5	5	4	4	22
65	5	4	4	4	4	21
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	3	2	5	18
68	4	3	3	3	2	15
69	1	3	3	5	3	15
70	4	4	4	4	4	20
71	5	4	5	5	5	24
72	4	3	3	3	3	16
73	5	4	4	3	4	20
74	4	4	3	4	4	19
75	4	5	5	4	5	23
76	5	5	5	5	5	25
77	1	3	4	4	4	16
78	5	4	4	4	4	21
79	4	3	4	4	4	19
80	4	5	5	5	4	23
81	3	3	2	4	3	15
82	2	4	4	4	4	18
83	5	5	5	5	5	25

84	2	4	3	5	3	17
85	4	4	3	4	4	19
86	4	4	4	4	4	20
87	4	3	3	2	4	16
88	3	4	4	4	4	19
89	4	4	3	4	2	17
90	3	4	5	5	3	20
91	5	3	2	2	4	16
92	4	4	3	3	3	17
93	4	3	4	4	4	19
94	4	3	3	4	3	17
95	1	3	4	4	3	15
96	5	5	5	5	5	25
97	5	5	5	5	5	25
98	5	3	3	2	3	16
99	5	5	5	5	5	25
100	2	4	4	3	4	17
101	2	2	4	4	4	16
102	2	3	4	4	4	17
103	1	2	2	5	5	15

B. Minat Kerja (X2)

Responden	MINAT KERJA (X2)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	3	5	5	23
2	5	5	4	5	5	24
3	3	4	4	5	5	21
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	2	14
6	3	4	3	4	4	18
7	4	5	5	4	5	23
8	5	5	4	5	4	23
9	5	5	4	4	4	22
10	4	4	1	4	4	17
11	4	4	2	4	4	18
12	2	4	2	4	3	15
13	5	5	3	5	5	23
14	3	4	3	3	5	18
15	1	1	1	5	1	9
16	5	5	5	3	3	21

17	4	4	5	5	4	22
18	3	4	4	5	5	21
19	3	4	4	5	4	20
20	4	5	5	5	5	24
21	4	4	3	3	3	17
22	3	4	4	5	5	21
23	4	4	4	4	4	20
24	3	4	4	4	4	19
25	5	5	3	5	5	23
26	3	4	4	5	4	20
27	5	3	4	4	5	21
28	5	5	4	4	3	21
29	2	3	3	3	3	14
30	4	4	3	4	4	19
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	3	4	4	17
33	5	4	4	4	5	22
34	4	4	4	5	5	22
35	3	4	4	4	4	19
36	5	5	5	5	5	25
37	2	3	2	2	2	11
38	5	5	5	5	5	25
39	3	3	3	3	2	14
40	2	3	2	2	2	11
41	5	5	5	5	5	25
42	3	3	3	4	4	17
43	2	2	2	5	4	15
44	5	4	4	4	4	21
45	3	5	5	5	5	23
46	3	3	3	3	3	15
47	4	3	3	4	5	19
48	4	5	5	5	5	24
49	3	2	3	3	3	14
50	4	4	4	4	3	19
51	2	3	3	2	2	12
52	5	4	5	5	5	24
53	4	2	3	2	3	14
54	4	2	2	2	2	12
55	4	5	5	5	5	24

56	3	2	2	2	3	12
57	4	3	3	3	4	17
58	3	5	5	5	4	22
59	3	3	2	2	2	12
60	4	3	5	5	5	22
61	4	3	3	3	3	16
62	4	4	4	5	5	22
63	1	3	3	2	3	12
64	4	5	4	5	5	23
65	1	3	2	3	4	13
66	5	5	5	4	5	24
67	1	5	5	5	5	21
68	1	3	2	2	2	10
69	4	4	5	5	5	23
70	3	3	3	3	3	15
71	3	3	2	2	3	13
72	4	4	4	4	4	20
73	1	3	2	3	4	13
74	5	5	5	5	5	25
75	3	2	2	2	2	11
76	3	2	2	2	1	10
77	3	4	5	5	5	22
78	3	1	3	4	5	16
79	4	4	5	5	5	23
80	2	2	2	3	1	10
81	4	2	4	4	4	18
82	1	3	3	2	2	11
83	2	2	2	2	2	10
84	3	3	3	4	3	16
85	5	5	5	5	5	25
86	3	2	2	2	2	11
87	3	4	3	4	4	18
88	3	1	2	2	2	10
89	5	4	5	4	5	23
90	1	3	3	3	5	15
91	1	2	2	2	2	9
92	5	3	3	3	2	16
93	1	3	4	3	3	14
94	1	2	2	2	2	9

95	4	3	3	4	4	18
96	3	4	2	1	3	13
97	5	5	5	5	5	25
98	3	1	1	2	2	9
99	3	3	3	3	1	13
100	4	3	3	3	3	16
101	5	5	4	5	5	24
102	4	5	5	5	4	23
103	1	2	2	3	1	9

C. Soft Skill (X3)

Responden	SOFT SKILL (X3)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	2	5	5	5	21
2	4	5	5	5	5	24
3	4	4	4	4	5	21
4	3	5	5	4	5	22
5	3	3	4	2	4	16
6	3	5	4	4	5	21
7	3	4	4	3	5	19
8	4	4	5	4	5	22
9	2	4	3	3	3	15
10	3	3	5	5	5	21
11	3	5	4	4	4	20
12	3	5	5	5	5	23
13	4	5	5	5	5	24
14	3	5	5	3	5	21
15	5	5	5	3	3	21
16	3	3	3	3	2	14
17	5	4	5	5	4	23
18	4	5	5	5	4	23
19	3	4	4	4	5	20
20	4	5	5	5	3	22
21	1	3	4	3	4	15
22	4	4	5	4	3	20
23	4	3	2	2	4	15
24	3	4	4	4	4	19
25	5	5	4	2	4	20

26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	4	5	5	23
28	1	4	3	3	3	14
29	5	5	5	5	5	25
30	3	4	4	3	4	18
31	3	4	4	4	5	20
32	3	5	5	3	5	21
33	4	3	2	5	5	19
34	4	4	4	4	5	21
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	4	24
37	5	4	4	4	4	21
38	4	4	5	5	4	22
39	4	2	5	2	5	18
40	2	3	3	3	3	14
41	5	5	5	5	5	25
42	3	4	5	5	5	22
43	2	2	2	5	5	16
44	4	4	4	4	4	20
45	2	5	5	5	5	22
46	2	3	3	4	3	15
47	3	5	5	5	5	23
48	5	5	5	5	5	25
49	2	5	5	5	5	22
50	1	5	5	5	5	21
51	3	4	3	4	4	18
52	2	3	2	4	3	14
53	5	5	4	5	5	24
54	1	4	3	3	4	15
55	2	4	3	5	5	19
56	5	1	3	4	4	17
57	4	4	5	5	4	22
58	1	3	2	4	4	14
59	5	5	5	5	5	25
60	4	3	3	3	5	18
61	2	4	4	3	4	17
62	5	4	4	5	4	22
63	3	5	3	5	3	19
64	4	2	2	3	3	14

65	4	4	5	5	5	23
66	5	4	5	5	5	24
67	4	3	2	4	5	18
68	5	5	5	5	5	25
69	4	3	3	3	4	17
70	3	4	3	4	4	18
71	5	5	5	5	5	25
72	4	5	2	5	2	18
73	3	3	4	5	4	19
74	4	2	2	4	4	16
75	4	4	5	5	5	23
76	5	5	5	5	4	24
77	3	3	4	4	5	19
78	1	4	2	3	4	14
79	3	4	3	4	3	17
80	4	5	5	4	5	23
81	3	3	4	3	3	16
82	5	4	5	5	5	24
83	1	4	5	3	4	17
84	1	3	4	3	4	15
85	4	3	4	4	4	19
86	4	3	3	2	4	16
87	4	4	4	5	5	22
88	1	4	3	4	4	16
89	5	5	5	5	5	25
90	3	4	4	3	3	17
91	3	5	5	5	5	23
92	3	3	3	4	3	16
93	4	4	3	3	3	17
94	4	5	5	5	5	24
95	3	4	4	4	3	18
96	2	4	3	4	4	17
97	3	2	3	3	3	14
98	4	5	5	5	5	24
99	4	2	3	3	3	15
100	3	3	3	3	4	16
101	4	5	5	5	5	24
102	3	3	3	3	3	15
103	4	5	4	4	4	21

D. Kesiapan Kerja (Y)

Responden	KESIAPAN KERJA (Y)					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	3	5	5	5	22
2	5	4	4	4	5	22
3	4	4	4	3	4	19
4	4	3	4	4	4	19
5	3	3	3	3	4	16
6	4	3	3	5	3	18
7	5	4	3	5	4	21
8	4	5	4	5	5	23
9	5	3	4	4	4	20
10	3	3	4	4	4	18
11	3	4	4	4	4	19
12	4	3	4	4	4	19
13	5	3	5	5	4	22
14	5	3	3	4	5	20
15	5	3	3	3	4	18
16	3	3	4	4	5	19
17	5	5	5	3	5	23
18	4	4	5	5	1	19
19	4	3	4	3	5	19
20	4	5	4	4	5	22
21	5	5	5	5	3	23
22	5	5	4	4	5	23
23	4	4	4	4	3	19
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	2	3	4	17
26	4	4	4	5	5	22
27	5	4	5	5	4	23
28	4	3	5	4	5	21
29	5	4	4	4	5	22
30	3	3	4	4	4	18
31	5	5	5	4	4	23
32	5	5	5	5	4	24
33	5	5	5	5	5	25
34	5	4	4	5	5	23
35	4	4	4	4	4	20

36	5	5	5	5	4	24
37	4	4	4	4	5	21
38	5	5	5	5	4	24
39	3	1	4	4	4	16
40	5	5	4	5	5	24
41	3	3	3	3	3	15
42	5	5	5	5	5	25
43	3	1	5	4	4	17
44	5	5	5	5	5	25
45	4	2	3	3	3	15
46	5	3	5	5	5	23
47	5	4	3	5	5	22
48	4	4	4	4	4	20
49	1	4	4	3	3	15
50	3	3	4	5	5	20
51	2	4	3	3	4	16
52	5	4	5	5	5	24
53	2	4	4	3	4	17
54	5	5	5	5	5	25
55	3	2	3	4	3	15
56	4	5	5	5	5	24
57	3	2	2	5	4	16
58	2	4	4	5	5	20
59	2	3	4	2	4	15
60	4	3	3	3	4	17
61	5	5	5	4	3	22
62	2	5	4	5	5	21
63	2	4	4	3	4	17
64	4	4	3	4	3	18
65	5	5	5	5	5	25
66	5	3	5	3	5	21
67	5	4	4	5	4	22
68	4	3	3	4	3	17
69	5	5	5	5	5	25
70	4	3	4	3	3	17
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	3	3	3	17
73	4	5	4	5	2	20
74	4	3	2	3	4	16

75	5	5	4	4	5	23
76	4	4	3	5	5	21
77	3	4	4	4	2	17
78	4	3	5	3	5	20
79	5	4	5	5	5	24
80	5	5	5	4	5	24
81	4	2	4	2	4	16
82	1	4	5	5	5	20
83	3	3	4	4	4	18
84	4	5	5	5	5	24
85	1	3	2	5	5	16
86	5	5	3	3	5	21
87	4	5	5	2	2	18
88	3	3	5	5	5	21
89	5	5	5	5	5	25
90	2	5	3	2	4	16
91	5	3	5	4	5	22
92	4	4	5	4	4	21
93	1	3	3	4	4	15
94	3	4	4	4	4	19
95	4	4	5	5	5	23
96	3	4	4	3	2	16
97	4	3	2	3	3	15
98	1	3	4	5	5	18
99	3	4	5	5	5	22
100	4	3	3	2	3	15
101	4	4	3	4	4	19
102	4	5	5	4	5	23
103	4	3	3	4	4	18

Lampiran 4 - Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

a. Pengalaman Magang (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.391**	.364**	.163	.287**	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.099	.003	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X1.2	Pearson Correlation	.391**	1	.527**	.416**	.493**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X1.3	Pearson Correlation	.364**	.527**	1	.508**	.470**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X1.4	Pearson Correlation	.163	.416**	.508**	1	.441**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.099	.000	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X1.5	Pearson Correlation	.287**	.493**	.470**	.441**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103
X1	Pearson Correlation	.671**	.768**	.785**	.672**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103

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

b. Minat Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.563**	.539**	.487**	.518**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X2.2	Pearson Correlation	.563**	1	.725**	.660**	.677**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103

X2.3	Pearson Correlation	.539**	.725**	1	.697**	.697**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X2.4	Pearson Correlation	.487**	.660**	.697**	1	.767**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X2.5	Pearson Correlation	.518**	.677**	.697**	.767**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103
X2	Pearson Correlation	.746**	.858**	.867**	.857**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103

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

c. *Soft Skill (X3)*

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.179	.342**	.311**	.207*	.626**
	Sig. (2-tailed)		.071	.000	.001	.036	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X3.2	Pearson Correlation	.179	1	.579**	.428**	.291**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.071		.000	.000	.003	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X3.3	Pearson Correlation	.342**	.579**	1	.423**	.493**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X3.4	Pearson Correlation	.311**	.428**	.423**	1	.423**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
X3.5	Pearson Correlation	.207*	.291**	.493**	.423**	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.036	.003	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103
X3	Pearson Correlation	.626**	.698**	.808**	.723**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103

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

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

d. Kesiapan Kerja (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.334**	.310**	.218*	.160	.661**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.027	.107	.000
	N	103	103	103	103	103	103
Y2	Pearson Correlation	.334**	1	.377**	.274**	.171	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.005	.084	.000
	N	103	103	103	103	103	103
Y3	Pearson Correlation	.310**	.377**	1	.371**	.262**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.007	.000
	N	103	103	103	103	103	103
Y4	Pearson Correlation	.218*	.274**	.371**	1	.358**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.027	.005	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
Y5	Pearson Correlation	.160	.171	.262**	.358**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.107	.084	.007	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103
Y	Pearson Correlation	.661**	.667**	.695**	.662**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Pengalaman Magang (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

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	16.11	6.312	.387	.784
X1.2	16.06	6.546	.624	.678
X1.3	16.11	6.292	.637	.670
X1.4	15.99	6.990	.484	.724
X1.5	15.97	7.009	.560	.703

b. Minat Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	5

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	14.40	16.830	.596	.904
X2.2	14.22	16.195	.776	.864
X2.3	14.38	15.943	.788	.861
X2.4	14.05	16.027	.772	.865
X2.5	14.10	15.226	.787	.861

c. *Soft Skill* (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.22	7.999	.343	.760
X3.2	15.71	7.973	.504	.685
X3.3	15.68	7.063	.655	.622
X3.4	15.59	7.911	.548	.669
X3.5	15.44	8.641	.478	.697

d. Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.17	6.204	.372	.632
Y2	16.26	6.470	.431	.597
Y3	16.02	6.509	.497	.570
Y4	15.98	6.647	.445	.592
Y5	15.87	7.111	.333	.640

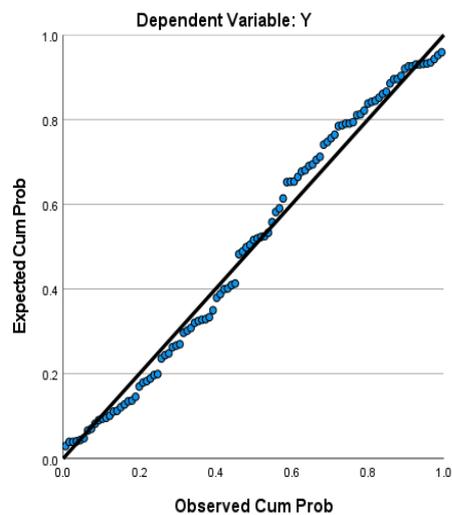


Lampiran 5 - Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		103	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.05418470	
Most Extreme Differences	Absolute	.072	
	Positive	.057	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.207	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.197
		Upper Bound	.218
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Hasil Uji Multikoleniaritas

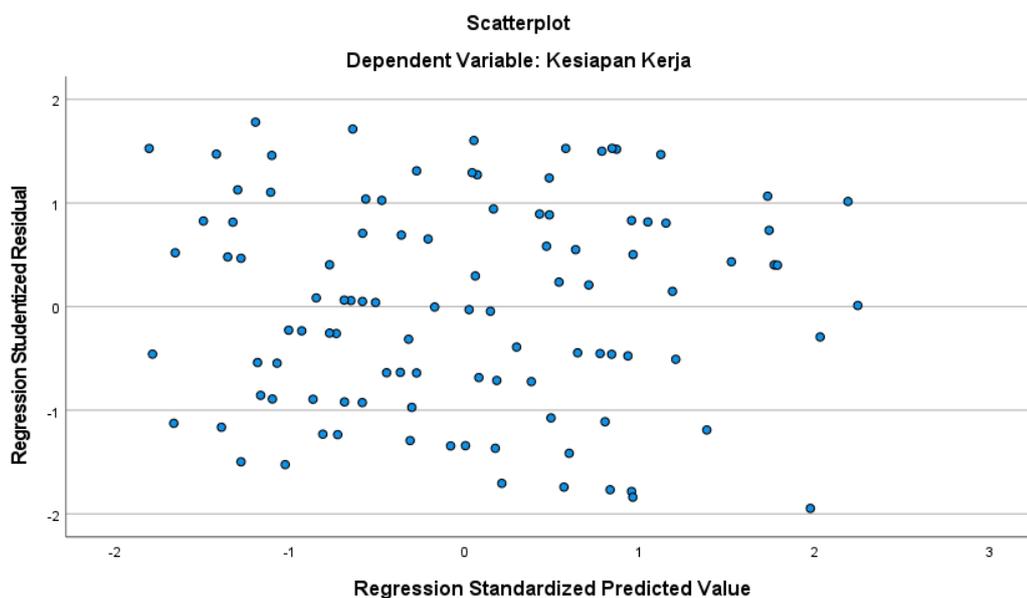
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.717	2.723		6.140	.000		
	Pengalaman Magang	.070	.099	.071	.708	.481	.978	1.022
	Minat Kerja	.048	.062	.077	.772	.442	.991	1.009
	Soft Skill	.056	.091	.062	.612	.542	.984	1.017

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.635	1.391		1.894	.061
	Pengalaman Magang	.044	.051	.088	.872	.385
	Minat Kerja	.006	.032	.019	.194	.847
	Soft Skill	-.052	.046	-.113	-1.127	.263

a. Dependent Variable: ABS_RES



Lampiran 6 - Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.117	.516		31.205	.000
	pengalaman magang	.077	.019	.331	4.035	.000
	minat kerja	.058	.012	.379	4.666	.000
	soft skil	.072	.018	.328	4.038	.000

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

2. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.044	3	7.015	21.787	.000 ^b
	Residual	28.655	89	.322		
	Total	49.699	92			

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

b. Predictors: (Constant), soft skil, minat kerja, pengalaman magang

3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.404	.56742

a. Predictors: (Constant), soft skil, minat kerja, pengalaman magang

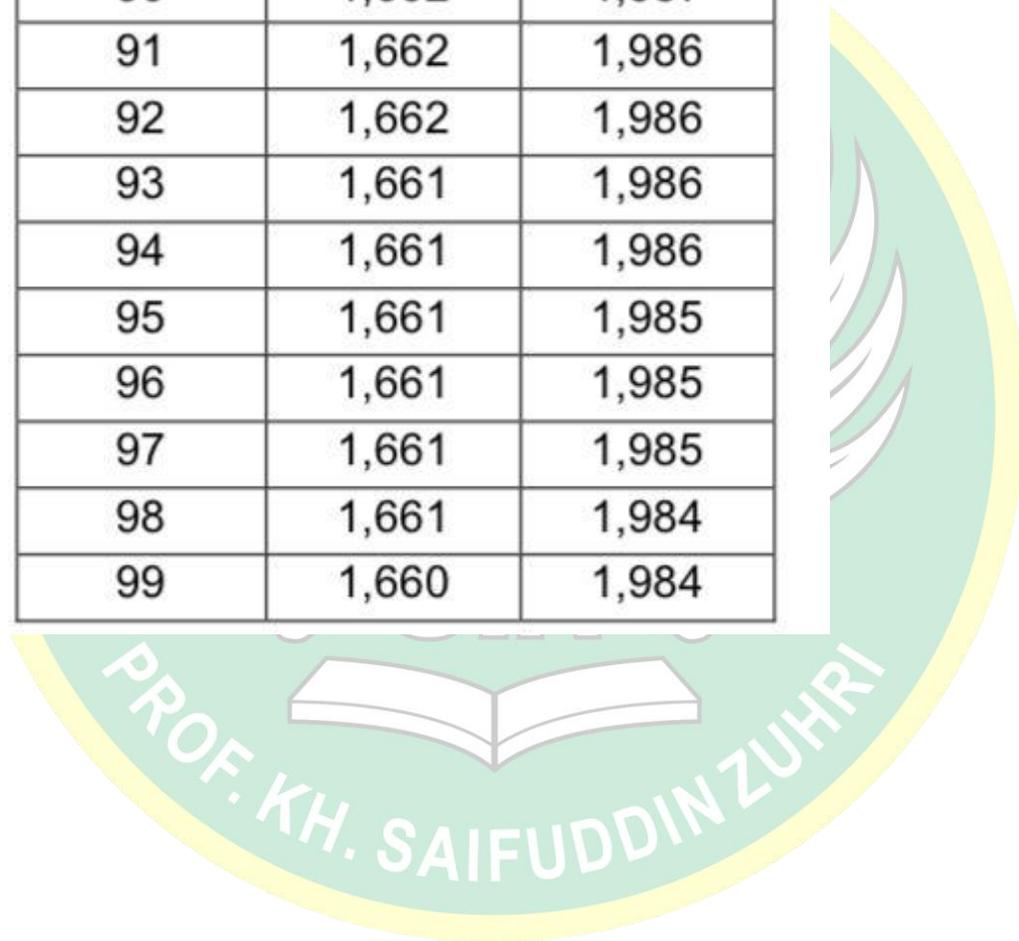
Lampiran 7 – R Tabel, T Tabel, F Tabel

1. R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853

2. T Tabel

85	1,663	1,988
86	1,663	1,988
87	1,663	1,988
88	1,662	1,987
89	1,662	1,987
90	1,662	1,987
91	1,662	1,986
92	1,662	1,986
93	1,661	1,986
94	1,661	1,986
95	1,661	1,985
96	1,661	1,985
97	1,661	1,985
98	1,661	1,984
99	1,660	1,984



3. F Tabel

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : M. Irkham Maulana
NIM : 214110202188
Tempat/Tanggal Lahir : Brebes, 03 Maret 2004
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Nama Ayah : Sodikun
Nam Ibu : Rokhimah
Alamat : Dk. Karang Mulya Barat Rt 01 Rw 04,
Desa Benda, Kecamatan Sirampog,
Kabupaten Brebes, Jawa Tengah
No HP : 081903566654
E-Mail : irkham739@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SD/MI : MI Tamrinusibyan Al-Hikmah
SMP/MTS : MTS Al-Hikmah 01
SMA/SMK : SMK Wicaksana Al-Hikmah 02
Perguruan Tinggi : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto

C. Pengalaman Kerja/Magang

1. PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk KC Purwokerto
2. PT. Paronama Semesta
3. PT. Akulaku Silvrr Indonesia
4. Deogracia Wedding Organizer

Purwokerto, 12 April 2025
Saya yang menyatakan,



M. Irkham Maulana
NIM. 214110202188