

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, *SOFT SKILL*
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA DI BANK SYARIAH
(Studi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah
UIN Raden Mas Said Surakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

SALSABILA KURNIA PUTRI

NIM. 19.52.31.051

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, *SOFT SKILL*
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
DI BANK SYARIAH**

**(Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said
Surakarta)**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

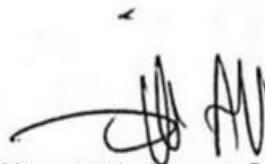
Oleh:

SALSABILA KURNIA PUTRI

NIM. 19.52.31.051

Surakarta, 6 Mei 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Mokhammad Zainal Anwar, S.H.I, M.SI

NIP. 19801130 201503 1 003

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : SALSABILA KURNIA PUTRI
NIM : 195231051
JURUSAN : PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, SOFT SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI BANK SYARIAH (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)"

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : SALSABILA KURNIA PUTRI
NIM : 195231051
JURUSAN : PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul "PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, SOFT SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI BANK SYARIAH (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)"

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



NOTA DINAS

Mokhamad Zainal Anwar, S.H.I. M.SI
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Salsabila Kurnia Putri

Kepada Yang Terhormat
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Salsabila Kurnia Putri NIM : 195231051

“PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, SOFT SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI BANK SYARIAH (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)”

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah. Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 6 Mei 2023

Dosen Pembimbing Skripsi



Mokhamad Zainal Anwar, S.H.I. M.SI

NIP. 19801130 201503 1 003

PENGESAHAN

PENGESAHAN

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, *SOFT SKILL*
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA DI BANK SYARIAH
(Studi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah
UIN Raden Mas Said Surakarta)**

Oleh :

SALSABILA KURNIA PUTRI
NIM. 19.52.31.051

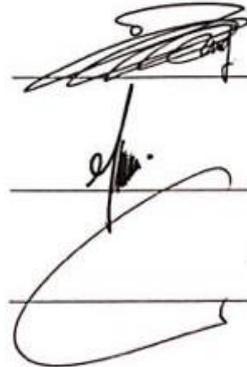
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Rabu tanggal 17 Mei 2023 M / 26 Syawal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Mufti Arief Arfiansyah, M.Ak.
NIP. 19890615 202012 1 006

Penguji II
Rais Sani Muharrami, S.E.I, M.E.I
NIP. 19870828 201403 1 004

Penguji III
Fuad Hasyim, S.E.I., M.E.K
NIP. 19890316 201801 1 003



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa-apa yang pada diri mereka.”

(Q.S Ar-Ra’ d: 11)

**Selalu ada harapan bagi orang yang berdo’a
dan selalu ada jalan bagi orang yang berusaha**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan:

Pertama, untuk diri sendiri yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini dan dapat menyelesaikan perkuliahan ini.

Kedua, untuk ayah penulis Triyono dan ibu Tri Muryanti yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai serta kakak dan adik penulis Riyan Ramdhani Pradana dan Thalita Olivia Nur Fauziah yang selalu memberikan dukungan serta motivasi.

Ketiga, untuk Bapak Mokhammad Zainal Anwar, S.H.I., M.SI selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran serta arahan dalam penulisan karya ini.

Keempat, untuk guru atau dosen baik akademisi maupun praktisi yang telah membimbing dengan sabar dan menjadi lantaran terbukannya ilmu-ilmu baru, semoga kesehatan selalu menyertai.

Kelima, untuk teman-teman seperjuangan PBS Angkatan 2019 yang kebersamai selama menuntut ilmu. Serta semua orang yang memberikan motivasi dan semangat sehingga saya dapat bertahan sampai saat ini, kujadikan kalian semangat untuk menyelesaikan skripsi.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahrabbi'l'amin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat barokah, dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, SOFT SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI BANK SYARIAH (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)” ini dengan baik. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidaklah mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Budi Sukardi, S.E.I., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Rais Sani Muharrami, S.E.I., M.E.I selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Mokhammad Zainal Anwar, S.H.I., M.SI selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Staff, dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta atas jasa-jasanya selama penulis menuntut ilmu.
7. Kedua Orang Tua penulis Triyono dan Tri Muryanti yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat dan masukan-masukan hingga saya sampai pada saat ini, serta dukungannya dalam hal materi yang sudah tak terhingga jumlahnya.
8. Kakak dan Adik yang penulis sayangi, Riyan Ramdhani Pradana dan Thalita Olivia Nur Fauziah terima kasih atas doa dan dukungannya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman penulis yang telah menemani, memberikan dukungan, motivasi, dan memberikan banyak kebahagiaan dalam proses perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih setinggi-tingginya bagi seluruh pihak, semoga Allah SWT membalas segala hal yang telah diberikan kepada penulis. Penulis berharap skripsi ini mampu memberikan manfaat, wawasan, dan inspirasi bagi siapa saja

yang membacanya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Kritik dan saran yang membangun akan bermanfaat bagi penulis. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun kita bersama.

Surakarta, 6 Mei 2023

Salsabila Kurnia Putri

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of apprenticeship experience, work interest, soft skills, and work motivation on the work readiness of Islamic banking study program students at UIN Raden Mas Said Surakarta in Islamic banks. This study used a quantitative approach and used primary data by distributing questionnaires online via Google Form to Islamic Banking students at UIN Raden Mas Said Surakarta. The sample in this study were 88 respondents with a sampling technique using purposive sampling with a Likert scale measurement.

The data obtained were processed using IBM SPSS statistics version 21. The results of this study indicate that the internship experience variable has a positive and significant effect on student work readiness, the work interest variable has a positive and significant influence on student work readiness, the soft skill variable has a positive and significant effect on student work readiness, and work motivation variables have a positive and significant effect on student work readiness.

Keywords: Internship Experience, Work Interest, Soft Skills, and Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang, minat kerja, *soft skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner secara online melalui *google form* kepada mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan pengukuran *skala likert*.

Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan IBM SPSS *statistics* versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, variabel minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, variabel *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Kata kunci: Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill*, Dan Motivasi Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	13
1.7. Jadwal Penulisan Skripsi	14
1.8. Sistematika Penulisan Skripsi	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1. Kesiapan kerja	16
2.1.1. Pengertian Kesiapan Kerja.....	16
2.1.2. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja.....	17
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	18
2.1.4. Indikator Kesiapan Kerja	20
2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	21

2.2.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
2.2.2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
2.3. Pengalaman Praktik Magang	23
2.3.1. Pengertian Pengalaman Praktik Magang	23
2.3.2. Tujuan Pengalaman Praktik Magang	25
2.3.3. Indikator Pengalaman Praktik Magang.....	26
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	27
2.4. Minat Kerja.....	28
2.4.1. Pengertian Minat Kerja	28
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Kerja.....	29
2.4.3. Indikator Minat Kerja	30
2.5. <i>Soft Skill</i>	31
2.5.1. Pengertian <i>Soft Skill</i>	31
2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Soft Skill</i>	32
2.5.3. Indikator <i>Soft Skill</i>	33
2.6. Motivasi Kerja	35
2.6.1. Pengertian Motivasi Kerja	35
2.6.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	36
2.6.3. Indikator Motivasi Kerja.....	36
2.7. Hasil Penelitian yang Relevan.....	37
2.8. Kerangka Pikir Penelitian.....	43
2.9. Hipotesis Penelitian	43
2.9.1. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja	43
2.9.2. Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja	44
2.9.3. Pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja	45
2.9.4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian	47
3.1.1. Wilayah Penelitian	47
3.1.2. Waktu Penelitian.....	47
3.2. Jenis Penelitian	47
3.3. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel	48

3.3.1. Populasi.....	48
3.3.2. Sampel	48
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	50
3.4. Data dan Sumber Data.....	51
3.4.1. Data primer	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data	52
3.6. Variabel Penelitian	53
3.6.1. Variabel Independen	53
3.6.2. Variabel Dependen.....	53
3.7. Definisi Operasional Variabel	53
3.8. Teknik Analisis Data	56
3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	58
3.8.3. Uji Ketepatan Model.....	60
3.8.4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
3.8.5. Uji Parsial (Uji t).....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1. Gambaran Umum Penelitian	63
4.1.1. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta	63
4.1.2. Visi S1 Perbankan Syariah	64
4.1.3. Misi S1 Perbankan Syariah.....	64
4.1.4. Tujuan S1 Perbankan Syariah.....	65
4.1.5. Deskripsi Data Penelitian.....	66
4.1.6. Deskripsi Responden	66
4.2. Statistik Deskriptif.....	70
4.3. Pengujian dan Hasil Analisis Data	71
4.3.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	71
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	73
4.3.3. Uji Ketepatan Model.....	77
4.3.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.3.5. Uji Hipotesis (Uji t)	82
4.4. Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)	84

4.4.1. Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah.....	84
4.4.2. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah.....	85
4.4.3. Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah	86
4.4.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah.....	87
BAB V PENUTUP.....	89
5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian.....	43
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian yang Relevan	38
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah di UIN Raden Mas Said Surakarta	48
Tabel 3. 2 Sebaran Sampel Penelitian	50
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 4. 2 Tahun Angkatan Responden	68
Tabel 4. 3 Semester Responden	69
Tabel 4. 4 Lama Magang Responden.....	69
Tabel 4. 5 IPK Responden	69
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif	70
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Data.....	75
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4. 15 Hasil Uji T.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Untuk menghadapi tantangan era globalisasi yang kompetitif, diperlukan kompetisi atau skill yang benar-benar baik dan matang, sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan merupakan modal dasar yang sangat penting, baik secara kuantitas maupun terutama dalam kualitas manusia (Suyanto et al., 2019).

Untuk mengatasi hal tersebut, generasi muda seperti mahasiswa harus memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup untuk meningkatkan kualitas dan kuantitasnya. Salah satunya adalah mahasiswa yang berkuliah di perguruan tinggi yang sedang menjalani praktik magang. Pentingnya praktik magang bagi mahasiswa adalah mereka bisa mendapatkan pengalaman langsung tentang kehidupan kerja dan terjun langsung ke lapangan.

Melalui pengalaman magang, mahasiswa diharapkan memiliki tingkat kompetensi tertentu, yaitu keterampilan, etos kerja dan tingkat pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja serta memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan (Suyanto et al., 2019). Kegiatan Pengalaman magang memberikan pelatihan sesuai penugasan keahlian di bidang masing-masing yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan dalam dunia kerja nyata (Mustari, 2018).

Seperti yang dilakukan beberapa mahasiswa, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang mendapatkan pendidikan perkuliahan formal, melakukan praktik magang merupakan salah satu bentuk pelatihan kompetensi profesional yang memadukan antara pendidikan perkuliahan jurusan dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan kerja langsung di lapangan. Kegiatan pengalaman praktik magang harus ada penanggung jawab antara pihak individu atau instansi yang menaungi, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai tahap evaluasi dan sampai sertifikasi dalam pengalaman praktik magang yang menjadi panduan untuk memasuki kehidupan kerja.

Sebagai penunjang dalam memberikan pengetahuan kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta mengenai dunia kerja yang diantaranya tidak diperoleh selama menimba pendidikan formal dibangku perkuliahan, dibantu oleh program praktik magang yang membekali mahasiswa dengan pengalaman kerja praktik magang.

Kehidupan bekerja pengalaman saat praktik magang di dunia kerja sangat diperlukan bagi mahasiswa setelah lulus, karena pengalaman yang diperoleh melalui praktik magang mempercepat transisi ke dunia kerja. Selain mendapatkan pekerjaan, mahasiswa juga belajar cara mencari pekerjaan yang terkait dengan bakat dan kepentingan. Karena bakat dan minat memotivasi individu untuk fokus dan meningkatkan aktivitas mental dan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

Fakultas membekali para mahasiswa dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui pendidikan di dalam kampus dan pelatihan di luar kampus. Di dalam kampus, para mahasiswa dibekali dengan mata kuliah sesuai dengan jurusan baik secara teori maupun praktik. Adapun di luar kampus, mahasiswa memperoleh keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja melalui praktik magang.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta mewajibkan setiap mahasiswanya untuk melaksanakan praktik magang yang dilaksanakan selama satu bulan setelah Ujian Akhir Semester (UAS) Semester Ganjil di berbagai lembaga, yaitu Bagi mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah (PBS) pilihan tempat PPL terdiri atas: lembaga keuangan/bank syariah, lembaga keuangan non-bank syariah, Bank Syariah Indonesia, BMT (Baitul Maal wat Tamwil), Bank Perkreditan Rakyat Syariah, dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dll.

Dari hasil pra penelitian awal terhadap salah satu mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta yang bernama Yesiana Febrianita mengatakan bahwa waktu pelaksanaan magang adalah 1 bulan dengan mengikuti semua kegiatan dan pembelajaran yang diberikan. Walaupun terjalin hubungan antara peserta magang dengan industri terkait, hal ini tidak menjamin peserta magang akan dengan mudah memasuki dunia kerja dan siap bekerja (Febrianita, 2022).

Serta menyatakan teori tentang Perbankan Syariah yang selama ini dipelajari kurang dapat dipraktikkan dalam pengalaman praktik magang, sehingga sebagai mahasiswa Perbankan Syariah yang seharusnya melakukan Praktik Pengalaman

Lapangan (PPL)/magang di Perbankan Syariah tidak terlaksanakan dengan baik. Ditakutkan saat terjun langsung saat bekerja di Perbankan Syariah nanti tidak mengerti bagaimana sistem dari Perbankan Syariah tersebut.

Dan belum siap bekerja dan bersaing dengan tenaga kerja lainnya untuk bekerja di bank syariah. Hal ini dikarenakan magang hanya berkisar satu bulan dan hanya dilakukan pada semester akhir saja. Karena singkatnya durasi magang tersebut, sehingga mahasiswa merasa tidak cukup untuk mendapatkan pengetahuan, pengalaman, dan hal-hal yang berhubungan langsung dengan bank syariah. Karena bagaimanapun pengalaman magang merupakan suatu hal yang membantu mahasiswa siap untuk bekerja setelah lulus kuliah.

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa masa adaptasi yang lama dalam lingkungan kerja yang didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental dan pengalaman belajar yang memenuhi kebutuhan kehidupan kerja. Pengalaman magang di perbankan merupakan salah satu cara untuk mencapai kesiapan kerja. Mahasiswa harus memiliki kesiapan kerja, karena sebelum lulus diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya yaitu kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya sebagai alat kerja dalam menghadapi tantangan persaingan dalam kehidupan kerja yang menjadi semakin ketat (Diah Baiti et al., 2017).

Mahasiswa dikatakan memiliki kesiapan kerja jika mempunyai sikap kritis, kemampuan berkomunikasi yang baik, tanggungjawab, memiliki ambisi maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya, dan sebagainya,

perusahaan menganggap dengan memiliki karyawan yang siap kerja merupakan suatu hal yang berharga karena tenaga kerja yang siap kerja akan mempunyai kompetensi dan pengetahuan yang lebih untuk menghadapi era globalisasi. Ketika mahasiswa siap bekerja di perusahaan tertentu, otomatis mahasiswa memiliki ambisi, semangat dan keberanian untuk menghadapi risiko yang ada, yang membuat mereka sukses dalam berkarir di kehidupan profesional.

Selain itu, sukses tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk perusahaan, karena ketika seseorang mencintai pekerjaannya, dia merasa bahwa juga telah menjadi bagian dari hidupnya dan akan melakukan yang terbaik untuk berkontribusi memajukan perusahaannya. Namun demikian, meskipun program praktik magang diselesaikan oleh mahasiswa, hal itu tidak serta membuat para mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang baik.

Jika mahasiswa perbankan syariah sendiri belum siap bekerja di bank syariah, dikhawatirkan sumber daya manusia yang bekerja di bank syariah akan didominasi oleh orang-orang yang kemampuan dan keterampilannya bersifat “dadakan”, dalam arti orang-orang tersebut hanya memperoleh ilmu kesyariahnya hanya dalam waktu yang singkat dan terbatas (Nuruddin, A. 2010). Sementara mahasiswa yang berasal dari program studi perbankan syariah sudah dibekali semaksimal mungkin terkait dengan keilmuan perbankan syariah.

Selain pengalaman magang, hal lain yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah minat kerja. Minat adalah kecendrungan hati yang tinggi terhadap sesuatu keinginan. Secara istilah, minat merupakan dorongan perhatian terhadap sesuatu yang disertai dengan perasaan dan pikiran (Khairunnisa &

Kurniawan, 2020). Sebagai seorang mahasiswa, wajar jika memiliki minat terhadap karir setelah lulus, hal ini tentunya dapat membangkitkan minat calon lulusan perbankan syariah untuk meniti karir di bank syariah atau lembaga keuangan syariah. Memilih karir yang tepat berdasarkan minat adalah langkah awal dalam memulai karir.

Mahasiswa dalam memilih karir masa depan yang akan dijalani, mahasiswa harus mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal ketika memutuskan untuk bekerja di suatu perusahaan. Namun seperti yang diketahui, tujuan didirikannya program studi perbankan syariah adalah untuk mendapatkan hasil yang kompeten dan mahir di bank syariah atau lembaga keuangan syariah. Padahal, dengan adanya pengalaman magang di bank syariah, maka kesempatan harus diberikan untuk memfasilitasi kerja siswa dan memberikan wawasan tentang aspek teknis atau kerja yang baik karena mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman, bekerja di bank syariah.

Menurut Muri Yusuf A (2010), kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *soft skill* dan motivasi kerja. *Soft skill* merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Contoh keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan berkomunikasi (*public speaking*), berpikir kritis, kepemimpinan, kerjasama, professional, kreativitas, dll.

Berdasarkan penelitian NACE *National Association of Colleges and Employers*) dalam (Cesar Yulianto, 2018) 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 ala *hard skills*, mereka berprinsip bahwa percuma jika memiliki *hard skills* yang baik tetapi aspek *soft skills* seperti *team work*, komunikasi serta *interpersonal relationshipnya* buruk. Hal tersebut menunjukkan *hard skills* merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja lebih ditentukan oleh *soft skillsnya*.

Dalam mempersiapkan mahasiswanya agar dapat bersaing dalam dunia kerja dan memenuhi kebutuhan pasar global, prodi Perbankan Syariah membekali para mahasiswa dengan keterampilan baik dari segi *hard skill* (kemampuan akademis) maupun *soft skill* (kemampuan mengelola diri dan berhubungan dengan orang lain).

Mahasiswa diberikan kesempatan untuk melatih kemampuan *soft skill*, seperti adanya tugas individu dan tugas kelompok untuk membangun sikap kerjasama, jujur, disiplin dan tanggungjawab, presentasi hasil diskusi kelompok untuk melatih kemampuan berkomunikasi, dan sebagainya. Bahkan, sistem kegiatan belajar mengajar lebih mengedepankan aspek keaktifan mahasiswa dalam berdiskusi dan kedisiplinan mahasiswa dalam menghadiri perkuliahan.

Dari hasil pra penelitian pada mahasiswa program studi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta yang bernama Putri Novita Sari mengatakan bahwa ia menyatakan belum memiliki kemampuan komunikasi (*public speaking*) yang baik dan mumpuni mengingat dalam dunia perbankan akan menghadapi banyak orang, belum mampu disiplin atau manajemen waktu

dengan baik dan belum mampu beradaptasi dengan mudah (Putri Novita Sari, 2022).

Oleh karena itu, *soft skills* mahasiswa perbankan syariah masih belum optimal. Padahal, kesiapan dari segi *soft skills* merupakan modal utama agar mahasiswa nantinya setelah lulus bisa bersaing dan bertahan lama di dunia kerja. Terutama dalam bekerja di bank syariah, aspek-aspek diatas merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap tenaga kerjanya.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yang lain adalah motivasi kerja. Motivasi memasuki dunia kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan individu untuk memasuki dunia kerja, baik berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya, menurut Hamzah B. Uno (2017) motivasi muncul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya lingkungan yang baik, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri dan adanya kegiatan yang menarik.

Motivasi memasuki dunia kerja timbul karena adanya minat dan keinginan diri dalam diri mahasiswa. Minat dan keinginan ini berupa harapan-harapan masa depan yang lebih baik. Mahasiswa tentu memiliki cita-cita akan sebuah pekerjaan setelah lulus dari universitas.

Selain minat, seseorang termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat berbagai kebutuhan baik jasmani dan rohani yang harus dipenuhi. Mahasiswa juga akan merasa bangga memiliki sebuah pekerjaan setelah lulus dari pada menganggur. Rasa bangga ini merupakan salah satu contoh bahwa

seorang mahasiswa memiliki kebutuhan atas dirinya. Dorongan dan desakan dari lingkungan sekitarnya baik dari lingkungan sekolah, lingkungan keluarga, maupun lingkungan masyarakat juga akan memberikan motivasi kepada mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Setiap orang mempunyai pilihan masing-masing untuk bekerja atau berkarir di tempat yang sesuai dengan keinginan dan juga sesuai kemampuannya. Dalam memilih karir yang akan dijalani, mahasiswa memiliki berbagai pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalannya. Dalam menentukan karir masa depan, seseorang tentunya telah mempertimbangkan berbagai hal yang membuatnya dapat tertarik maupun tidak pada suatu karir yang akan dijalannya.

Namun, disini tujuan berdirinya prodi perbankan syariah adalah untuk menghasilkan SDM yang ahli dan kompeten dibidang perbankan syariah atau di lembaga keuangan syariah. Sangat disayangkan jika mahasiswa tidak siap dan tidak termotivasi untuk bekerja di bank syariah padahal mahasiswa perbankan syariah sudah dipersiapkan dan dibekali ilmu yang mendalam tentang perbankan syariah.

Berdasarkan penelitian Yustati dan Auditya (2019) menyatakan bahwa Praktik pengalaman lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan bekerja di sektor lembaga keuangan syariah atau bank syariah. Menurut H. Agustin (2021) memiliki pernyataan bahwa minat berbekerja berpengaruh positif terhadap peluang bekerja di sektor perbankan syariah. Mirna Ulfa Ni'mah (2017) juga menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kesiapan kerja di sektor perbankan syariah. Menurut Nia Junaidi, dkk (2017) adanya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bidang jasa keuangan syariah.

Terlihat bahwa penelitian terdahulu memberikan fakta tentang pengaruh pengalaman lapangan, minat bekerja, *soft skill* dan motivasi kerja menunjukkan bahwa dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan. Perlu adanya penelitian tentang pengaruh pengalaman lapangan, minat bekerja, *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan bekerja.

Dengan demikian adanya kesempatan kepada peneliti untuk menguji dengan mengadakan penelitian ini dengan studi kasus mahasiswa program studi perbankan syariah di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta yang sudah pernah mengikuti kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dan juga peneliti menggabungkan variabel independent pada beberapa penelitian terdahulu.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Beberapa mahasiswa yang melaksanakan magang di bank syariah belum semuanya siap untuk bekerja di bank syariah. Hal ini dikarenakan durasi magang yang singkat, sehingga mahasiswa merasa bahwa belum cukup untuk menimba ilmu, pengalaman dan hal-hal yang berhubungan dengan perbankan syariah secara langsung.

2. Jika mahasiswa perbankan syariah sendiri tidak siap bekerja di bank syariah, maka dikhawatirkan sumber daya manusia yang bekerja di bank syariah akan didominasi oleh orang yang memperoleh pengetahuan kesyariaannya hanya dalam waktu singkat dan terbatas. Sebaliknya, program studi perbankan syariah diperkenalkan untuk menghasilkan alumni yang berkualitas dan ahli di bidang perbankan syariah.
3. Belum optimalnya kemampuan (*soft skills*) yang dimiliki oleh mahasiswa perbankan syariah yang menyebabkan kurang siapnya mahasiswa perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta untuk bekerja di bank syariah.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Dari latar belakang diatas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta yaitu pengalaman praktik magang perbankan, minat kerja, *soft skill* dan motivasi kerja. Disini peneliti hanya fokus pada program studi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta angkatan 2017, 2018, 2019 dan 2020 yang melakukan kegiatan praktik magang di bank syariah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta?
2. Apakah minat kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta?
3. Apakah *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan dengan judul “Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)”, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa studi pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dan bisa memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah di UIN Raden Mas Said Surakarta.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai tinjauan yang memberikan informasi dan pemahaman mengenai pengaruh pengalaman magang, minat kerja, *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta yang dapat membantu pengambilan kebijakan oleh pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengalaman magang, minat kerja, *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
- 2) Dapat dijadikan sebagai media pengaplikasian dari ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan serta menambah pengalaman dalam penelitian.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak kampus terkait pengalaman magang dan minat kerja pada mahasiswa/mahasiswi yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi tersebut.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti yang akan meneliti tentang kesiapan kerja mahasiswa.

1.7. Jadwal Penulisan Skripsi

Terlampir

1.8. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan secara umum isi dari keseluruhan skripsi ini dalam bentuk sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini meliputi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, hasil analisis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kesiapan kerja

2.1.1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dalam melakukan pemahaman terhadap dirinya sendiri, kematangan fisik, mental, sikap, keahlian, dan pengalaman sehingga mempunyai kemauan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal dan baik (Ramadhan, G., Kusumah, I. H., & Solehudin, 2020).

Kesiapan kerja adalah sikap kerja, kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan potensi mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan yang langsung dapat diterapkan (Kuswati, 2015). Dengan hal tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa serta membentuk pribadi yang profesional, berkualitas, dan mampu dikembangkan menurut bidang keahliannya (Muyasaroh, H. B., Ngadiman, & Hamidi, 2013).

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.

2.1.2. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Ciri-ciri kesiapan kerja Menurut Robert P. Brady, dalam penelitian (Muhamad, 2017) kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu:

a. *Responsibility* (tanggung jawab)

Di tempat kerja, karyawan tidak hanya harus bertanggung jawab atas dirinya sendiri, tetapi juga bertanggung jawab atas rekan kerja, tempat kerja, dan pencapaian tujuan kerja.

b. *Health & safety* (kesehatan dan keselamatan)

Seseorang yang siap bekerja harus mampu menjaga kerapian dan kebersihan diri. Selalu dalam kondisi yang baik, baik secara fisik maupun mental.

c. *Communication* (komunikasi)

Karyawan dengan keterampilan komunikasi yang baik dapat mengikuti instruksi dan menerima umpan balik dan kritik.

d. *Skills* (keterampilan)

Kemampuan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengubah sesuatu yang lebih berharga dan memiliki makna. Keterampilan yang harus dimiliki karyawan meliputi keterampilan terkait pekerjaan, aset, kecerdasan, dan pengetahuan.

e. *Self view* (pandangan terhadap diri)

Konsep diri menentukan sikap individu dalam berperilaku. Artinya jika seorang karyawan cenderung percaya bahwa dirinya sukses, itu merupakan pendorong untuk sukses.

f. *Fleksibility* (fleksibilitas)

Dalam lingkungan kerja yang baru, karyawan harus mampu beradaptasi dengan peran dan situasi kerja yang baru (Krisnamurti, 2017).

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

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

a. Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:

1) Bakat

Bakat merupakan suatu keadaan yang dimiliki oleh seorang individu, suatu kualitas yang memungkinkan individu tersebut berkembang di masa yang akan datang, oleh karena itu kemampuan mahasiswa harus diketahui sedini mungkin agar mahasiswa dapat dipersiapkan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

2) *Soft skill* (Keterampilan)

Soft skill adalah kemampuan atau keterampilan, baik untuk sendiri, dalam kelompok atau masyarakat dan dengan Sang Pencipta.

3) Motivasi kerja

Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat berpengaruh dan mendorong mahasiswa untuk memasuki kehidupan kerja untuk membangun keterampilan yang mereka butuhkan untuk bekerja.

4) Kemampuan intelegensi

Setiap orang mempunyai kecerdasan yang berbeda, sehingga orang dengan kecerdasan lebih tinggi menyelesaikan masalah yang sama lebih cepat daripada

orang dengan kecerdasan lebih rendah. Kecerdasan seseorang memainkan peran penting dalam mempertimbangkan apakah seseorang siap bekerja.

5) Keterampilan berkomunikasi

Keterampilan tim, memiliki sikap jujur, dan tanggung jawab. Keterampilan ini mempengaruhi kesiapan kerja.

6) Minat

Minat merupakan perangkat mental yang terdiri dari harapan untuk mengarahkan orang pada suatu pilihan tertentu. Minat memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kesiapan dan prestasi kerja serta pilihan pekerjaan atau karir.

7) Sikap

Sikap adalah kemauan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam hubungannya dengan hal-hal tertentu. Sikap positif seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi kemauan seseorang untuk bekerja.

8) Prestasi

Penguasaan mata pelajaran dalam pelatihan yang dilakukan oleh orang mempengaruhi kesiapan seseorang untuk bekerja.

9) Pengetahuan tentang dunia kerja

Informasi yang dimiliki anak saat ini, termasuk masa kerja, persyaratan, kualifikasi, posisi struktural, promosi, gaji yang diterima, hak dan tanggung jawab, di mana pekerjaan itu berada, dll.

10) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik seperti tubuh berotot, tinggi dan tampan, tubuh kurus dan pendek, penampilan tidak etis dan kasar.

11) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki mahasiswa selama duduk di perkuliahan atau di luar kuliah diperoleh melalui latihan kerja lapangan.

- b. Faktor eksternal, yang meliputi bimbingan dari orang tua, masyarakat sekitar, teman sebaya, dan lainnya.

2.1.4. Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Agus Fitriyanto (2006), indikator-indikator kesiapan kerja yaitu:

a. Memiliki sikap kritis

Memperbaiki kesalahan membutuhkan sikap kritis, yang kemudian dapat memutuskan apa yang harus dilakukan setelah memperbaiki kesalahan tindakan tersebut.

b. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

Mahasiswa yang sudah cukup umur memiliki pemikiran yang tidak hanya dilihat dari satu sudut pandang, tetapi mahasiswa ini akan menghubungkannya dengan hal yang membenarkan dan mempertimbangkan, melihat pengalaman orang lain.

c. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi berarti belajar beradaptasi dengan lingkungan kerja diperoleh dari mahasiswa yang memperoleh pengalaman kerja selama kegiatan.

- d. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual
Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala resiko atau kesalahan yang terjadi di tempat kerja.
- e. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya
Keinginan untuk maju merupakan titik tolak munculnya kesiapan kerja yang tinggi, karena mahasiswa didorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, salah satu upayanya adalah dengan mengontrol perkembangan sesuai jurusan selama perkuliahannya.

2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Yang lebih penting bagi departemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia jangka panjang, yang berbeda dari pelatihan untuk tugas tertentu. Pengembangan pribadi untuk karyawan merupakan proses pembelajaran dan pelatihan, untuk meningkatkan kompetensi dan efisiensi secara sistematis dalam tugas pekerjaan saat ini dan mempersiapkan peran dan tanggung jawab di masa depan (Achmad S.Ruky, 2006).

Dengan mengembangkan karyawan saat ini, departemen SDM mengurangi ketergantungan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan baru. Jika pegawai dikembangkan dengan sebaik mungkin, maka lowongan yang ditemukan melalui

perencanaan kepegawaian dapat lebih diisi dari dalam. Kenaikan pangkat dan mutasi juga menunjukkan kepada pegawai bahwa mereka memiliki karir, bukan sekedar jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk mengatasi sebagian besar tantangan yang dihadapi organisasi besar (Moekijat, 1995).

Pengembangan sumber daya manusia saat ini dapat dianggap sebagai peningkatan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Saat ini sedang dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani jenis tugas yang berbeda.

2.2.2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Karyawan dan manajer dengan pengalaman dan keterampilan yang relevan meningkatkan kemampuan operasional organisasi untuk bersaing dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif (Roberth Mathis dan John H.Jackson, 2002). Pengembangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan. Hakikat pengembangan adalah mengembangkan pengetahuan, mengembangkan keterampilan, mengubah sikap. Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kualitas keterampilan profesional karyawan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas mereka secara optimal.

Dengan pengembangan keterampilan para pegawai, tujuan manajemen adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja setiap karyawan sehingga sehingga mereka dapat lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan mereka. Oleh

karena itu, organisasi harus terus mengembangkan sumber daya manusia, karena pengeluaran diinvestasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas manusia.

2.3. Pengalaman Praktik Magang

2.3.1. Pengertian Pengalaman Praktik Magang

Menurut Jackson (2018) berpendapat bahwa magang atau praktik kerja lapangan merupakan bentuk pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, disiplin, dan kompetensi karir yang diperlukan untuk mempersiapkan lulusan siap kerja. Marie (2016) mengatakan magang yaitu suatu bentuk pembelajaran pengalaman yang memungkinkan seseorang untuk memasuki tempat kerja dengan tujuan berlatih di bidang mereka.

Menurut Sucipto, pengalaman adalah pengetahuan atau keahlian yang diperoleh dari suatu peristiwa melalui pengamatan langsung maupun berpartisipasi dalam peristiwa tersebut (2014). Selain itu, Dimiyati Mahmud berpendapat bahwa jenis dan macamnya minat seseorang terhadap suatu obyek mencerminkan pengalaman yang sifatnya pribadi yang mungkin sekali berbeda dengan pengalaman orang lain (2010).

Menciptakan pengalaman berarti menciptakan hubungan sosial dengan orang-orang, tidak hanya membuat SOP, tetapi mengharapkan pekerja garis depan untuk mengikutinya tanpa memahaminya (Bonnie Soeherman, 2016). Pengalaman adalah peningkatan pembelajaran dan pengembangan keterampilan berperilaku baik dari pendidikan formal maupun informal atau dapat diartikan sebagai proses yang mengantarkan seseorang ke tingkat perilaku yang lebih

tinggi. Pengalaman juga dapat diartikan sebagai pengetahuan atau kompetensi. Diperoleh dengan pengamatan langsung dari acara atau partisipasi dalam acara (Anggriawan, 2014).

Penyiapan tenaga profesional yang berkualitas di sisi lain, membutuhkan peningkatan pelatihan. Upaya peningkatan meliputi pelaksanaan kegiatan praktek di lapangan. Pelatihan lapangan atau dalam hal ini magang adalah pelatihan atau pendidikan untuk memperoleh keterampilan tertentu di bawah pengawasan dan bimbingan instruktur yang berpengalaman (Azwar, 2019).

Praktik kerja ialah bagian penting dari sistem pelatihan manajemen untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan manajemen peserta. Dalam kesempatan, peserta dapat menggabungkan teori proses yang diperoleh di kelas dengan pengalaman praktis, mengalami langsung kehidupan lingkungan organisasi, bekerja dan berperan sebagai tenaga kerja dalam pengelolaan di area tertentu dalam lingkungan organisasi. Praktik kerja lapangan bisa disebut juga pelatihan kerja yang dialami oleh mahasiswa. Suprijanto menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat diartikan sebagai program pelatihan sistematis yang direncanakan untuk melakukan keterampilan dan keahlian tertentu (2007).

Berdasarkan teori di atas dapat terlihat bahwa pengalaman magang praktik kerja industri adalah keterampilan atau pengalaman yang diketahui dan diperoleh mahasiswa setelah bekerja di dunia usaha dan dunia industri dalam jangka waktu tertentu.

2.3.2. Tujuan Pengalaman Praktik Magang

Praktik pengalaman magang bertujuan agar mahasiswa mendapatkan pengalaman kerja praktek dan agar mahasiswa memahami atau mengamati proses yang ada di industri dunia kerja. Oleh karena itu, tujuan dari pengalaman magang adalah untuk mengembangkan keterampilan peserta, terutama aspek kompetensi yang berkaitan dengan fungsi manajemen (perencanaan, pelaksanaan, organisasi, koordinasi, personalia, pengawasan, pengendalian dan evaluasi) (Pratiwi, 2013), melalui:

- a. Menggunakan teknik dan pendekatan yang tepat dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan masyarakat.
- b. Penggunaan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Menggunakan konsep manajemen sebagai metode kerja dalam memberikan pelayanan tempat manajemen.

Tujuan praktik magang yang termasuk dalam konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktekkan keterampilan manajemen dalam situasi lapangan nyata dan kemampuan untuk mendekati dan menjembatani persiapan peserta untuk terjun ke bidang pekerjaannya setelah program pelatihan.

Tujuan praktik magang di atas juga dapat diartikan sebagai tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penerapan praktik kerja industri, meskipun pada kenyataannya terdapat banyak perbedaan antara mata kuliah yang dilakukan di perkuliahan dengan di dunia kerja sesungguhnya, namun setidaknya lembaga

pendidikan memberikan gambaran tentang mata kuliah yang diperoleh mahasiswa melalui praktik kerja industri (Sandi Pratiwi dan Nur Kholis, n.d.).

2.3.3. Indikator Pengalaman Praktik Magang

Menurut Oemar (2011) praktik pengalaman kerja lapangan adalah tahapan pelatihan profesional, dimana mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikan secara formal bekerja turun ke lapangan di bawah pengawasan seorang manajer yang kompeten dalam profesi untuk jangka waktu tertentu dengan tujuan mengembangkan tanggung jawab. Indikator-indikator pengalaman praktik kerja industri berdasarkan yang dikemukakan oleh (Sholekah et al., 2021) yaitu:

- a. Durasi pelaksanaan praktik magang
- b. Pendidikan dan pengembangan SDM

Suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas SDM agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik.

- c. Pemantapan hasil belajar

Kemampuan spesifik wajib dimiliki oleh mahasiswa supaya dapat melakukan tugas secara efisien, profesional dan efektif. Kemampuan ini bersifat mendasar harus dikuasai dalam melakukan kegiatan belajar.

- d. Keterampilan kerja

Suatu pekerjaan membutuhkan keterampilan atau keterampilan sehingga seseorang tersebut dapat menjalankan profesinya secara memadai.

e. Pembentukan sikap

Seseorang yang bekerja atau sedang melakukan sesuatu akan optimal jika seseorang tersebut benar-benar senang dengan apa yang dikerjakan. Hal ini didukung oleh rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan kegiatan yang diikuti mahasiswa pendidikan berupa latihan mengajar bersifat akademik ataupun non akademik.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Hani T. Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

- a. Kemampuan dan keterampilan teknik untuk menilai keahlian dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan,
- b. Kebutuhan dan sikap untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- c. Kemampuan manipulatif dan analisis untuk memperelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
- d. Minat dan bakat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
- e. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pelatihan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu (Senda Yunita Leatemia, 2018).

2.4. Minat Kerja

2.4.1. Pengertian Minat Kerja

Menurut Ikbal (2011) minat merupakan suatu kecenderungan yang mendorong seseorang untuk berusaha mencoba atau mencari aktivitas-aktivitas dalam bidang tertentu. Selain itu, minat juga merupakan kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan menikmati suatu aktivitas disertai dengan rasa bahagia dan senang (Susanti, S., Rasuli, H. M., & Azhar, 2015).

Damayanti (2016) berpendapat mengenai sebuah minat terdapat hubungan antara dorongan dalam diri seseorang terhadap keinginan dalam mengikuti sesuatu yang diminatinya, apabila seseorang berminat pada suatu hal tertentu maka akan cenderung merasa senang dan apabila terlibat dalam suatu ahli tersebut seseorang ini akan lebih memperhatikan objek tersebut dengan diwujudkan oleh perasaan ingin tahu dan ingin lebih mempelajari lebih dalam lagi dalam objek yang diminati.

Menurut Nurhayani (2012) minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap suatu hal dan biasanya sering disebut keinginan atau gairah. Menurut A. Muri Yusuf (2010), minat adalah suatu kecenderungan atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung secara terus-menerus yang mengutamakan perhatian seseorang, sehingga pribadinya menjadi selektif terhadap objek minatnya.

Mahasiswa yang mempunyai minat pada bidang keahlian tertentu akan tertarik untuk mempelajarinya lebih mendalam. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan minat merupakan kecenderungan atau ketertarikan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Kerja

Menurut Crow and Crow dalam (Rouf, 2011) ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi munculnya sebuah minat yaitu:

1. Faktor dorongan dari dalam

Dapat ditinjau dari beberapa kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang, seperti dorongan ingin tahu sesuatu hal, dimana dorongan ingin tahu menjadikan seseorang untuk minat dalam hal menuntut ilmu dan belajar.

2. Faktor emosional atau perasaan

Dapat ditinjau dari pengendalian emosi atau perasaan seperti, apabila seseorang ingin mendapatkan suatu penghargaan dalam suatu aktifitas, maka seseorang tersebut akan menimbulkan suatu rasa senang nantinya dan hal itu akan mampu untuk meningkatkan minat yang telah ada.

3. Faktor motif sosial

Dapat ditinjau dari sebuah penempatan diri dengan lingkungan untuk melakukan sebuah aktifitas, seperti minat pada pekerjaan tertentu.

Menurut A. Muri Yusuf (2010) menyatakan bahwa minat seseorang akan menentukan seberapa jauh keikutsertaanya dalam suatu kegiatan. Semakin kuat minatnya, maka semakin kuat pula ia melakukan pekerjaan tersebut. Bagi mahasiswa dalam kaitannya dengan kesiapannya untuk bekerja, minat menjadi faktor yang mempengaruhinya. Mahasiswa yang mempunyai minat tinggi terhadap suatu jurusan, maka ia akan mempelajari pengetahuan dan berlatih sesuai dengan jurusannya. Karena keseriusannya dalam belajar tersebut, maka ia dapat

menguasai pengetahuan dan keterampilan, sehingga mahasiswa akan menjadi lebih siap untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa minat kerja merupakan suatu kecenderungan untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang sesuai dengan jurusan yang dipilihnya yang membuat mahasiswa menjadi senang apabila melakukan pekerjaan atau kegiatan tersebut.

2.4.3. Indikator Minat Kerja

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

1. Kesadaran individual

Mahasiswa berminat berkarir di bank syariah karena beranggapan lebih memberikan kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang lain.

2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas

Mahasiswa tumbuh rasa minat berkarir di bank syariah dalam aktifitasnya yang pernah dipraktikkan (pengalaman magang).

3. Ketertarikan yang muncul dalam diri

Mahasiswa berminat berkarir di bank syariah karena sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Latar belakang pendidikan

Mahasiswa memiliki keinginan untuk berkarir di bank syariah setelah lulus kuliah karena sesuai dengan bidangnya.

5. Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya

Mahasiswa berminat berkarir di bank syariah karena sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dengan mengembangkan pengetahuan keuangan syariah.

2.5. Soft Skill

2.5.1. Pengertian *Soft Skill*

Menurut Elfrindi, *Soft Skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, bermasyarakat atau berkelompok, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimaksud ialah etika, professional, kreativitas, kepemimpinan, kerjasama, komunikatif, inisiatif dan berpikir kritis (2011).

Menurut Yulianti dan Khafid dalam penelitian Novia Lucas Cahyadi Lie semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik (2017).

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

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

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

1. Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu:

a. Kecerdasan atau intelegensi

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

b. Minat

Minat akan menambah perhatian mahasiswa yang disukai sehingga dapat belajar lebih giat untuk mencapai tujuannya.

c. Bakat

Bakat merupakan kemampuan mahasiswa yang tumbuh dalam diri mahasiswa sesuai dengan masing-masing potensi.

d. Sikap Mahasiswa

Sikap mahasiswa mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat tercapai. Seseorang mahasiswa akan mengalami kesulitan belajar jika mempunyai sikap negatif sebelumnya

e. Motivasi

Motivasi adalah suatu penyemangat atau keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan (Nuha Ulin, 2017).

2. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya:

a. Keadaan keluarga

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

b. Motivasi Sosial

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

c. Dosen atau pembimbing dan cara mengajar

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

d. Alat-alat pelajaran

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

e. Lingkungan dan Kesempatan

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

2.5.3. Indikator *Soft Skill*

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

1. Kemampuan Komunikasi

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

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap dimana seseorang melakukan apa yang sudah menjadi kewajiban dan tugasnya yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, lingkungan (alam, social dan budaya), masyarakat, Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

3. Kerjasama

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

4. Adaptasi

Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan orang atau lingkungan yang baru.

5. Kejujuran

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

2.6. Motivasi Kerja

2.6.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hedjrahman motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Sukmadinata menyatakan bahwa motivasi tersebut mempunyai dua fungsi yaitu untuk mengarahkan, meningkatkan, mengaktifkan kegiatan (2009). Menurut Hamzah B. Uno (2017) motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dengan adanya rangsangan dari dalam diri ataupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya.

Tujuan dari mahasiswa setelah lulus tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja. Dalam hal motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia kerja (Hamzah B. Uno, 2017).

Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat peserta didik untuk bekerja. Peran motivasi dalam memasuki dunia pekerjaan, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri ataupun luar dirinya (Anoraga, 2009). I Made Sirsa menyatakan bahwa semakin baik kontribusi motivasi kerja peserta didik diharapkan semakin meningkat juga kesiapan kerjanya (2014).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk mengarahkan,

mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

2.6.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sukmadinata (2009) motivasi kerja timbul karena adanya beberapa faktor yaitu:

1. Keinginan

Keinginan merupakan sesuatu kebutuhan lebih yang ingin dipenuhi setiap manusia pada sesuatu yang dianggap kurang.

2. Motif

Motif merupakan sesuatu dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Desakan

Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, dalam diri individu timbul desakan usaha pemenuhan kebutuhan terarah.

4. Kebutuhan

Kebutuhan seseorang timbul karena adanya kekurangan dalam dirinya (ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi seseorang itu harus dimiliki).

2.6.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno (2017), antara lain:

a. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja

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

b. Desakan dan dorongan lingkungan

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

c. Harapan dan cita-cita

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

d. Penghormatan atas diri

Mahasiswa akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus.

e. Kebutuhan fisiologis

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

2.7. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian sebelumnya dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian yang Relevan

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Dea Navisha, Israk Ahmadisyah dan Ismuadi (2021)	Pengaruh Minat, Religiusitas Dan Prestasi Belajar Mahasiswa Perbankan Syariah Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan Teknik pengambilan sampel yaitu <i>purposive sampling</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan Secara parsial minat bekerja, religiusitas dan prestasi belajar berpengaruh terhadap kesiapan bekerja pada bank syariah. Secara simultan minat bekerja, religiusitas dan prestasi belajar berpengaruh terhadap kesiapan bekerja pada bank syariah.
2	Arris Maulana, dkk (2021)	Internship Experiences: Contribution to the. Shop Drawing Reading Skill	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 8,6% kemampuan membaca gambar dipengaruhi oleh program magang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya
3	Sarita Hardin, dkk (2020)	Graduate Work-Readiness in Mauritius: A multi-stakeholder approach	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat lima faktor dominan yang dibutuhkan untuk meningkatkan <i>Graduate work readiness (GWR)</i> di Mauritius yaitu: memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan, menegakkan kurikulum universitas yang

				berpusat pada industri, meningkatkan pengalaman kerja lulusan melalui program magang mahasiswa, mengasah <i>softskill</i> lulusan, dan sikap kerja.
4	Ika Wahyuningsih Agung Yulianto (2020)	Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja
5	Rangga Mandala Yudha (2020)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Febi Iain Bengkulu Berkarir Di Bank Syariah.	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Faktor magang, lingkungan sosial dan penghargaan financial berpengaruh terhadap minat mahasiswa perbankan syariah Febi Bengkulu Berkarir di Perbankan Syariah.
6	Azmi Afriyulaniza (2019)	Pengaruh Pengalaman Praktik Magang Industri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik magang industri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Bengkulu

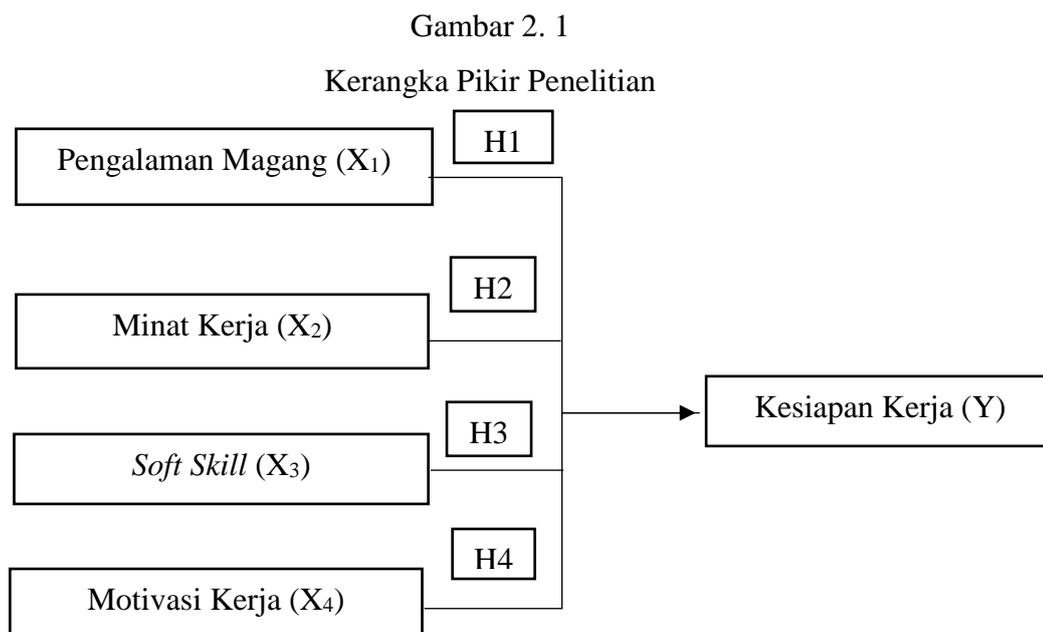
		Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Bengkulu.		
7	Netty Lisdiantini (2019)	Pengaruh Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>soft skill</i> dengan kesiapan kerja mahasiswa
8	Herlina Yustati dan Lucy Auditya (2019)	Pengaruh Praktek Pengalaman Luar, dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman praktik dan motivasi masuk dunia kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa
9	Adek Kedis Kumala (2019)	Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (Ppl) Di Lembaga Keuangan Syariah Terhadap	Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian jenis lapangan (<i>field research</i>) dengan sifat	Hasil penelitian menunjukkan Praktik pengalaman lapangan (Ppl) berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan bekerja mahasiswa di Lembaga keuangan syariah pasca praktik

		Kesiapan Kerja	deskriptif kualitatif	pengalaman lapangan
10	Ali MakhsuM Efendi (2018)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga Untuk Berkarir Di Bank Syariah	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang, pengetahuan tentang perbankan syariah, tingkat religiusitas, lingkungan keluarga dan penghargaan finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah
11	Deborah Delong (2018)	An Exploratory Study of the Influence of Soft and Hard Skills on Entry Level Marketing Position Interviews	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif regresi berganda deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan signifikansi soft skill dan hard skill pada kesuksesan wawancara kerja
12	Nia Junaidi, dkk (2018)	Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja dan prestasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

		Ekonomi Universitas Negeri Padang		
13	Mirna Ulfa Ni'mah (2017)	Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UIN Walisongo Semarang	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill dan soft skill</i> berpengaruh positif atau signifikan dengan kesiapan kerja
14	Chynthia Candraning dan Rifqi Muhammad (2017)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil pengujian statistic menunjukkan pertimbangan pasar bekerja, penghargaan finansial, lingkungan bekerja, dan spriritualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat untuk bekerja di lembaga keungan.
15	Mashadi dan Irawan Risky (2017)	Model Struktural Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perbankan Syariah Sebagai Dasar Pengembangan Proses Pembelajaran	Untuk menganalisis data digunakan pendekatan Partial Least Square (PLS).	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Faktor motivasi dan faktor presepsi berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di perbankan syariah.

2.8. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran yang penulis gambarkan untuk mempermudah dalam memahami arahan tujuan penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:



2.9. Hipotesis Penelitian

Dalam kerangka berfikir diatas, hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel teikat baik secara langsung maupun tidak langsung (Barlian. E, 2016) , maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini adalah:

2.9.1. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Pegalaman praktik kerja industri adalah pengalaman atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja di dunia usaha dan dunia industri selama jangka waktu tertentu. Pengalaman ini

akan mempengaruhi mahasiswa untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri atau emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual mampu beradaptasi dengan lingkungan dan memiliki ambisi untuk maju.

Semakin banyak pengalaman magang akan menyebabkan kesiapan kerja mahasiswa menjadi tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Azmi Afriyulaniza menyatakan bahwa pengalaman praktik magang industri berpengaruh terhadap kesiapan kerja (2019). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengalaman Magang berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah

2.9.2. Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Minat Kerja merupakan suatu ketertarikan terhadap suatu kegiatan atau pekerjaan yang sesuai dengan program keahlian yang dipilihnya yang membuat mahasiswa merasa senang jika melakukan kegiatan atau pekerjaan tersebut. Tujuan tertentu yang dimaksud tersebut karena dalam kaitannya dengan dunia kerja, maka dapat dikatakan sebagai tujuan untuk bekerja. Dengan adanya minat kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuan/keinginannya.

Dorongan tersebut bisa membuat mahasiswa menjadi lebih aktif untuk belajar/berlatih maupun memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan oleh dunia

kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Riya Harja (2013) menyatakan bahwa minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Minat Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah

2.9.3. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Soft skill adalah keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, bermasyarakat, atau berkelompok serta dengan Sang Pencipta. Keterampilan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, bertanggung jawab, santun dan keterampilan spiritual. *Soft skill* penting oleh kontribusinya terhadap kesiapan kerja. Pekerja lulusan lembaga pendidikan yang tidak memiliki *soft skill* baik, umumnya tidak memiliki kesiapan menghadapi dunia kerja. Hampir semua perusahaan lebih mengutamakan kemampuan *soft skill* pelamar kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* yang didapat di perguruan tinggi berperan dalam membentuk kesiapan kerja lulusannya. Menurut Muri Yusuf A kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain bakat, motivasi kerja, *soft skill*, kemampuan intelegensi, dan sebagainya (2010).

Menurut Yulianti dan Khafid dalam penelitian Novia Lucas Cahyadi Lie semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan

kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik (2017). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah

2.9.4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

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

Menurut Stevani terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang untuk siap bekerja, salah satunya yaitu faktor internal berupa motivasi kerja (2018). Dalam hal motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, mahasiswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Mahasiswa yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, membuat mahasiswa menjadi tidak punya dorongan untuk bisa mencapai tujuan/keinginan masuk ke dunia kerja (Hamzah B. Uno, 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian

3.1.1. Wilayah Penelitian

Wilayah penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta di mana yang menjadi objek penelitiannya adalah mahasiswa Perbankan Syariah yang telah mengikuti pengalaman praktik magang di bank syariah.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan mulai dari Januari 2023 sampai dengan Maret 2023.

3.2. Jenis Penelitian

Pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang sifatnya kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

3.3. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2017, 2018, 2019 dan 2020 UIN Raden Mas Said Surakarta sebanyak 764 Mahasiswa.

Berikut data mahasiswa program studi Perbankan Syariah angkatan 2017, 2018, 2019 dan 2020:

Tabel 3. 1
Jumlah Populasi Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah di UIN Raden Mas Said Surakarta

No	Tahun Angkatan	Populasi (Mahasiswa)
1	2017	24
2	2018	91
3	2019	309
4	2020	340
Total		764

Sumber: Data Akademik FEBI UIN RMS 2023

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan sampel *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel. Pengambilan sampel berdasarkan

penilaian, kriteria mengenai siapa saja yang pantas (memenuhi persyaratan) untuk dijadikan sampel. Berikut syarat atau kriteria penelitian antara lain:

- a. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta Angkatan 2017, 2018, 2019 dan 2020.
- b. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah yang pernah melakukan kegiatan praktik magang di bank syariah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel.

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

$$n = \frac{764}{1+(764 \times 0,1^2)}$$

$$n = 88$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : *Margin of error* atau kesalahan maksimum yang bisa ditoleransi 10%

Maka, ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 88 mahasiswa yang selanjutnya dibagi secara proporsional. Didapatkan dengan menggunakan rumus:

$$\text{Sampel}_1 = \frac{\text{Populasi}_1}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

Keterangan:

Tabel 3. 2
Sebaran Sampel Penelitian

Tahun Angkatan	Jumlah Mahasiswa	Sampel
2017	24	$24/764 \times 88 = 3$
2018	91	$91/764 \times 88 = 10$
2019	309	$309/764 \times 88 = 36$
2020	340	$340/764 \times 88 = 39$
Total	764	88 Mahasiswa

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik dalam pengambilan sampel dengan ketentuan atau syarat kepada seseorang yang akan menjadi responden. Dalam *teknik non probability sampling* terdapat teknik yang digunakan dalam pemilihan sampel yaitu *purposive sampling* (Hardani, Aulia, 2020).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* ialah teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai (Sugiono, 2013). Berikut kriteria yang akan menjadi pertimbangan dalam pengambilan sampel:

- a. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta Angkatan 2017, 2018, 2019 dan 2020.

- b. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah yang pernah melakukan kegiatan praktik magang di bank syariah.

3.4. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder.

3.4.1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang didapat langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari perorangan atau individu seperti halnya hasil pengisian kuesioner atau wawancara (Sugiarto, 2017). Dalam hal ini data primer yang diperoleh peneliti bersumber dari penyebaran kuesioner atau angket menggunakan *Google Form* kepada narasumber, yaitu Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

3.4.2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari data atau laporan-laporan yang diketahui dari responden serta didapat dari literature-literatur seperti artikel, buku-buku referensi, dokumen, internet, jurnal, dan lain sebagainya (Iqbal Hasan, 2008).

Data sekunder merupakan data yang didapat dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian,

hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundangan, atau dapat disebut dengan sumber data tersebut berasal dari literatur yang sudah dibaca. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data dari buku, artikel, perundang-undangan, dan sumber lain yang dianggap relevan dan berhubungan dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebar kuesioner menggunakan *Google Formulir* dengan link (<https://forms.gle/3YHq9xLtoj4sx5W29>) sebagai media dalam pengisian kuesioner kepada mahasiswa. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pengukuran untuk variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut (Sugiyono, 2013) digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, variabel akan diukur dengan dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun pengukuran skala *likert* dalam penelitian ini:

- a. SS = Sangat Setuju : skor 5
- b. S = Setuju : skor 4
- c. N = Netral : skor 3
- d. TS = Tidak Setuju : skor 2
- e. STS = Sangat Tidak Setuju : skor 1

3.6. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Terdapat dua variabel penelitian, yaitu:

3.6.1.1. Variabel Independen

Variabel Independen (Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat) baik pengaruh positif atau pengaruh negatif. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Pengalaman Praktik Magang (X1), Minat Kerja (X2), *Soft Skill* (X3), Motivasi Kerja (X4).

3.6.1.2. Variabel Dependen

Variabel Dependen (Terikat) adalah variabel yang menjadi perhatian utama atau yang menjadi akibat dalam sebuah penelitian (adanya variabel independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kesiapan Kerja (Y).

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu konstruksi, atribut atau nilai seseorang atau sifat, obyek maupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Tabel 3. 3
Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pengalaman Magang (X1)	Pengalaman Magang merupakan bentuk pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, disiplin, dan kompetensi karir yang diperlukan untuk mempersiapkan lulusan siap kerja (Jackson, 2018).	Menurut (Sholekah et al., 2021). <ol style="list-style-type: none"> 1. Durasi pelaksanaan magang 2. Pendidikan dan pengembangan SDM 3. Pemantapan hasil belajar 4. Keterampilan kerja 5. Pembentukan sikap
Minat Kerja (X2)	Minat adalah suatu kecenderungan atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung secara terus-menerus yang mengutamakan perhatian seseorang, sehingga pribadinya menjadi selektif terhadap objek minatnya (Muri Yusuf, 2010).	Menurut Pintrich dan Schunk dalam (Sari, Y. A., & Rafsanjani, 2020). <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran individual 2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas 3. Ketertarikan yang muncul dalam diri 4. Latar belakang pendidikan 5. Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya

<p><i>Soft Skill</i> (X3)</p>	<p><i>Soft Skill</i> merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, bermasyarakat atau berkelompok, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimaksud ialah etika, professional, kreativitas, kepemimpinan, kerjasama, komunikatif, inisiatif dan berpikir kritis (Elfindri, 2011).</p>	<p>Menurut Sharma (Akhmad Jafar, 2017).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Komunikasi 2. Tanggung Jawab 3. Kerjasama 4. Adaptasi 5. Kejujuran
<p>Motivasi Kerja (X4)</p>	<p>Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dengan adanya rangsangan dari dalam diri ataupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan</p>	<p>Menurut (Hamzah B. Uno, 2017).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja 2. Desakan dan dorongan lingkungan 3. Harapan dan cita-cita 4. Penghormatan atas diri 5. Kebutuhan fisiologis

	pencapaian tujuannya (Hamzah B. Uno, 2017).	
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah keadaan yang membuktikan bahwa terdapat kesamaan antara pengalaman belajar, kematangan mental dan kematangan fisik sehingga individu memiliki kemampuan dalam melakukan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu didalam hubungan dengan pekerjaannya untuk mempunyai kematangan mental, fisik dan pengalaman untuk memiliki sikap siap kerja yang dibutuhkan untuk di dunia kerja (Sugihartono, 2013).	Menurut Agus Fitriyanto (Fitriyanto, 2006). <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki sikap kritis 2. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif 3. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan 4. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual 5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang kehaliannya

3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang sebelumnya perlu melakukan uji instrument dan uji

asumsi klasik. Aplikasi dalam pengolahan data menggunakan aplikasi *SPSS for windows versi 21*.

3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan metode analisis data yang digunakan, maka digunakan uji instrument validitas dan reliabilitas. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya terhadap suatu gejala. Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

1. Uji Validitas Data atau Kesahihan

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* yang ada di SPSS, dengan kriteria yang digunakan jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka data dikatakan valid. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas atau Keandalan

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban informan terhadap pernyataan adalah konsisten dari

waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *Cronbach CoefficientAlpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Sedangkan untuk memudahkan perhitungan reliabilitas ini, digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows (Ghozali, 2018).

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (Ghozali, 2016). Pada uji asumsi klasik terdapat tiga bentuk pengujian, yaitu:

1. Uji Normalitas Data

Untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak, maka digunakan uji normalitas. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov (KS)*. Jika *probability value* $> 0,05$ maka berdistribusi normal sedangkan jika *probability value* $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance Variance* dan *Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini

menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Dalam pengertian sederhana variabel independent menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya (Ghozali, 2016).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2016).

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.8.3. Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model digunakan untuk mengetahui apakah model yang dibuat layak atau tidak. Uji model yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu:

1. Uji F (Uji secara Individual atau Parsial)

Uji F adalah pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan semua variabel independen (X) bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi α (0,05). Adapun kriteria pengambil keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai Sig < 0,05 maka H₀ ditolak, H_a diterima. Hal ini berarti secara simultan seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai Sig > 0,05 maka H₀ diterima, H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa secara simultan seluruh variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh nilai suatu variabel (X) terhadap naik/turunnya nilai variabel (Y). Koefisien Determinasi (R²) didefinisikan sebagai kuadrat dari koefisien korelasi dikali 100%. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas.

Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.8.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X ditambah beberapa kali. Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat maka penulis menggunakan regresi linear berganda. Dimana regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi hubungan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya. Adapun persamaan yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kesiapan Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Pengalaman Magang

X2 = Variabel Minat Kerja

X3 = Variabel *Soft Skill*

X4 = Variabel Motivasi Kerja

3.8.5. Uji Parsial (Uji t)

Uji T adalah pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan satu variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi α (0,05). Adapun kriteria pengambil keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka H0 ditolak, Ha diterima.
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka H0 diterima, Ha ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden

Mas Said Surakarta

Cikal bakal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dimulai sejak IAIN Surakarta disahkan melalui Peraturan Presiden No. 1 Tahun 2011 yang merupakan hasil alih status dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Surakarta. STAIN Surakarta berdiri sejak 30 Juni 1997 (25 Safar 1418 H), berasal dari IAIN Walisongo di Surakarta yang berdiri pada 12 September 1992. Berdirinya IAIN Walisongo di Surakarta merupakan gagasan H. Munawir Sadzali, MA., sebagai *pilot project* perbaikan mutu IAIN. IAIN Walisongo di Surakarta diarahkan menjadi IAIN unggulan untuk mencetak lulusan berdaya saing tinggi bercirikan prestasi-prestasi akademik yang kredibel.

Pada awal berdirinya, input mahasiswa berasal dari lulusan MANPK (Madrasah Aliyah Negeri Program Khusus dari seluruh Indonesia) yang memiliki potensi akademik unggul. Ketika proses berjalan kurang 5 tahun, sesuai kebijakan Menteri Agama Drs. Malik Fadjar, M.Sc. pada 30 Juni 1997, IAIN Walisongo di Surakarta diubah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Surakarta. Perubahan itu menjadi kebanggaan umat Islam di daerah, bahkan menjadi semacam *blessing in disguise* (berkah tersembunyi). Pada 28 Juli 2011 IAIN Surakarta diresmikan oleh Menteri

Agama Drs. H. Suryadharma Ali, M.Si., sekaligus pelantikan Rektor pertama. Dengan demikian, peralihan itu merupakan amanah yang harus terus diemban dan dijadikan *moment of truth* guna memerankan IAIN Surakarta sebagai lembaga pengembangan ilmu dan dakwah.

Pada 26 September 2012, IAIN Surakarta terpilih menjadi salah satu Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) yang ditunjuk Kementerian Agama dalam proyek pengembangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Surakarta.

4.1.2. Visi S1 Perbankan Syariah

“Menjadi Program Studi yang Unggul dan Islami, dalam pengembangan riset dan aplikasi Ilmu Perbankan Syariah pada tahun 2024”

4.1.3. Misi S1 Perbankan Syariah

1. Menyelenggarakan Pendidikan dalam bidang perbankan Syariah yang memenuhi standar kualitas mutu nasional.
2. Melaksanakan penelitian dan riset dibidang perbankan Syariah yang berkontribusi pada keilmuan dan aplikasi.
3. Melakukan pengabdian pada masyarakat yang inofatif, objektif, dinamis dan *transformative* serta mengutamakan nilai-nilai islam bagi masyarakat.
4. Menyelenggarakan tata Kelola kelembagaan secara professional, transparan dan akuntabel dalam rangka mencapai *good university governance*.

4.1.4. Tujuan S1 Perbankan Syariah

Tujuan program studi Perbankan Syariah secara jelas dan realistis sebagai berikut:

1. Menghasilkan lulusan yang professional sebagai praktisi Bank Syariah dan LKS non-Bank yang menguasai teoritis maupun praktis.
2. Menghasilkan lulusan praktisi Bank Syariah dan LKS non-Bank yang religius, menjunjung tinggi kebenaran dan keterbukaan, kritis, inovatif, dan kreatif.
3. Menghasilkan lulusan yang kompetitif dan mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional.
4. Menghasilkan karya penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang ilmu perbankan Syariah.
5. Mengembangkan, menyebarluaskan, dan menerapkan ilmu pengetahuan di bidang perbankan Syariah pada masyarakat.
6. Meningkatkan kompetensi dosen untuk studi lanjut, keikutsertaan pada *workshop, internasional conference, academic recharging, post doctoral* pada tingkat nasional dan internasional.
7. Menjalinkan kerjasama dengan Lembaga-lembaga lain dalam penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
8. Menghasilkan karya penelitian ilmiah yang bermutu dibidang perbankan Syariah yang berdampak pada pengembangan keilmuan dan aplikasi.

9. Menciptakan tata Kelola organisasi program studi yang baik, yaitu pelayanan akademik dan non akademik yang akuntabel dan transparan.

4.1.5. Deskripsi Data Penelitian

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 88 orang yang merupakan mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta dari jurusan Perbankan Syariah yang telah melakukan praktik magang di bank syariah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner yang dipublish secara online melalui *google formulir* kepada sejumlah responden.

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2017, 2018, 2019 dan 2020. Peneliti mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel X_1 (Pengalaman Magang), 5 pertanyaan untuk variabel X_2 (Minat Kerja), 5 pertanyaan untuk variabel X_3 (*Soft Skill*), 5 pertanyaan untuk variabel X_4 (Motivasi Kerja) dan 5 pertanyaan untuk variabel Y (Kesiapan Kerja) dengan menggunakan metode *skala likert*.

4.1.6. Deskripsi Responden

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner melalui *google formulir* yang disebarkan kepada mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta prodi Perbankan Syariah Angkatan 2017, 2018, 2019, dan 2020 adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-laki	16	18,2%
Perempuan	72	81,8%
Jumlah	88	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 responden (18,2%) dan responden perempuan sebanyak 72 responden (81,8%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pada penelitian ini adalah perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

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

Tabel 4. 2
Tahun Angkatan Responden

Tahun Angkatan	Frekuensi	Presentase
2017	3	3,4%
2018	10	11,4%
2019	36	40,9%
2020	39	44,3%
Jumlah	88	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden dari angkatan 2017 berjumlah 3 orang (3,4%),

angkatan 2018 berjumlah 10 orang (11,4%), angkatan 2019 berjumlah 36 orang (40,9%) dan angkatan 2020 berjumlah 39 orang (44,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dari angkatan 2020.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Semester

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

Tabel 4. 3
Semester Responden

Semester	Frekuensi	Presentase
6	40	45.5%
8	37	42,0%
10	8	9,1%
12	3	3,4%
Jumlah	88	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden dari semester 6 berjumlah 40 orang (45,5%), semester 8 berjumlah 37 orang (42,0%), semester 10 berjumlah 8 orang (9,1%) dan semester 12 berjumlah 3 orang (3,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dari semester 6.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Magang

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

Tabel 4. 4
Lama Magang Responden

Lama Magang	Frekuensi	Presentase
1 bulan	80	90,9%
2 bulan	7	8,0%
3 bulan	1	1,1%
Jumlah	88	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan lama magang adalah 1 bulan sebanyak 80 responden (90,0%), lama magang 2 bulan sebanyak 7 responden (8,0%) dan lama magang 3 bulan sebanyak 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang melaksanakan magang adalah 1 bulan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan IPK

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

Tabel 4. 5
IPK Responden

IPK	Frekuensi	Presentase
4 – 3,25	88	100%
Jumlah	88	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa responden dari IPK bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden IPK 4 – 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dari IPK 4 – 3,25.

4.2. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat tingkat jawaban dari 88 mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta berdasarkan variabel penelitian yaitu pengalaman praktik magang, minat kerja, *soft skill*, motivasi kerja, dan kesiapan kerja. Analisis deskriptif diperoleh berdasarkan tabulasi jawaban kuesioner.

Nilai minimum menunjukkan nilai terkecil atau terendah pada suatu gugus data. Nilai maksimum menunjukkan nilai terbesar atau tertinggi pada suatu gugus data sedangkan rata-rata (*mean*) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data yang diteliti. Standar deviasi adalah ukuran yang menunjukkan standar penyimpangan data observasi terhadap rata-rata datanya (Ghozali. 2018).

Tabel 4. 6
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimal	Maksimal	Rata-Rata	Standar Deviasi
Pengalaman Magang	88	16	25	21.57	2.111
Minat Kerja	88	15	25	21.52	2.309
<i>Soft skill</i>	88	15	25	21.26	2.205
Motivasi Kerja	88	15	25	21.88	2.377
Kesiapan Kerja	88	15	25	22.14	1.972

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan analisis deskriptif di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebanyak 88 responden pada variabel pengalaman praktik magang memiliki nilai skor minimal sebesar 16 dengan nilai maksimal sebesar 25. Kemudian diperoleh rata-rata skor sebesar 21,57 dengan standar deviasi sebesar 2,111.

2. Sebanyak 88 responden pada variabel minat kerja memiliki nilai skor minimal sebesar 15 dengan nilai maksimal sebesar 25. Kemudian diperoleh rata-rata skor sebesar 21,52 dengan standar deviasi sebesar 2,309.
3. Sebanyak 88 responden pada variabel *soft skill* memiliki nilai skor minimal sebesar 15 dengan nilai maksimal sebesar 25. Kemudian diperoleh rata-rata skor sebesar 21,26 dengan standar deviasi sebesar 2,205.
4. Sebanyak 88 responden pada variabel motivasi kerja memiliki nilai skor minimal sebesar 15 dengan nilai maksimal sebesar 25. Kemudian diperoleh rata-rata skor sebesar 21,88 dengan standar deviasi sebesar 2,377.
5. Sebanyak 88 responden pada variabel kesiapan kerja memiliki nilai skor minimal sebesar 15 dengan nilai maksimal sebesar 25. Kemudian diperoleh rata-rata skor sebesar 22,14 dengan standar deviasi sebesar 1,972.

4.3. Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan rumus korelasi Produk Moment yaitu menurut (Sugiyono, 2013). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2018). Hasil Uji Validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengalaman Magang (X1)	1	0,750	0,209	Valid
	2	0,761	0,209	Valid
	3	0,702	0,209	Valid
	4	0,676	0,209	Valid
	5	0,562	0,209	Valid
Minat Kerja (X2)	1	0,669	0,209	Valid
	2	0,713	0,209	Valid
	3	0,708	0,209	Valid
	4	0,755	0,209	Valid
	5	0,702	0,209	Valid
<i>Soft Skill</i> (X3)	1	0,680	0,209	Valid
	2	0,775	0,209	Valid
	3	0,722	0,209	Valid
	4	0,724	0,209	Valid
	5	0,757	0,209	Valid
Motivasi Kerja (X4)	1	0,760	0,209	Valid
	2	0,679	0,209	Valid
	3	0,854	0,209	Valid
	4	0,781	0,209	Valid
	5	0,819	0,209	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	1	0,684	0,209	Valid
	2	0,633	0,209	Valid
	3	0,753	0,209	Valid
	4	0,715	0,209	Valid
	5	0,779	0,209	Valid

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, dikarenakan nilai r-hitung > r-tabel sebesar 0,209.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu variabel dapat dilihat dari hasil *Cronbach CoefficientAlpha*, dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach CoefficientAlpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018). Berikut tabel hasil uji reliabilitas pada dalam penelitian ini:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pengalaman Magang	0,727	Reliabel
Minat Kerja	0,752	Reliabel
<i>Soft Skill</i>	0,776	Reliabel
Motivasi Kerja	0,831	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,758	Reliabel

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument untuk penelitian selanjutnya.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dengan

ketentuan nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Berikut disajikan hasil uji normalitas data dari penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20921514
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.723
Asymp. Sig. (2-tailed)		.672

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21 (2023).

Dari hasil yang diperoleh pada tabel 4.9 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,672 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui kondisi ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk melihat ada tidak terjadinya multikolinieritas yaitu dengan

melihat *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 atau $VIF < 10$ (Ghozali, 2016). Berikut disajikan hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Pengalaman Praktik Magang	.818	1.222
Minat Kerja	.718	1.393
Soft Skill	.822	1.216
Motivasi Kerja	.838	1.194

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21 (2023).

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa *Colliearity Statistics*, nilai *tolerance* pada Pengalaman Magang (X1) sebesar 0,818 pada Minat Kerja (X2) sebesar 0,718 pada *Soft Skill* (X3) sebesar 0,822 dan pada Motivasi Kerja (X4) sebesar 0,838. Dan pada *variance inflation factor* (VIF) nilai Pengalaman Magang (X1) sebesar 1,222 pada Minat Kerja (X2) sebesar 1,393 pada *Soft Skill* (X3) sebesar 1,216 dan pada Motivasi Kerja (X4) sebesar 1,194. Berdasarkan asumsi nilai tersebut tidak lebih besar dari 10. Oleh karena itu, berdasarkan kriteria pengujian multikolinieritas dapat disimpulkan tidak terjadi gejala antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini memakai uji *glejser* yaitu uji yang dipakai dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutlak. Model dikatakan tidak ada heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas lebih besar daripada 0,05 (Ghozali, 2016). Berikut disajikan hasil dari uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.117	1.180		1.794	.076
1	Pengalaman Praktik	.037	.045	.097	.820	.415
	Magang					
	Minat Kerja	.011	.044	.032	.255	.799
	Soft Skill	-.069	.043	-.193	-1.630	.107
	Motivasi Kerja	-.035	.039	-.104	-.890	.376

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21 (2023).

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *glejser* yang menunjukkan nilai signifikansi variabel pengalaman magang (X1) adalah 0,415 pada variabel minat kerja (X2) adalah 0,799 pada variabel *soft skill* adalah 0,107 dan pada variabel motivasi kerja adalah 0,376. Berdasarkan pengujian di atas dapat diketahui nilai sig. > 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel

yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Ketepatan Model

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas pengalaman magang (X1), minat kerja (X2), *soft skill* (X3) dan motivasi kerja (X4). secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat kesiapan kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung serta membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai Sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

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

$$df = n - k - 1$$

Dimana: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Independen

$$df = 88 - 4 - 1$$

$$df = 83 \text{ banding } 4$$

$$df = 2,48$$

Maka, dengan nilai signifikansi 0,05 maka nilai F_{tabel} yaitu 2,48.

Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.152	4	52.788	34.442	.000 ^b
	Residual	127.212	83	1.533		
	Total	338.364	87			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Soft Skill, Pengalaman Praktik Magang, Minat Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21 (2023).

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 34,442 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai $F_{\text{hitung}} 34,442 > F_{\text{tabel}} 2,48$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya pengalaman magang (X_1), minat kerja (X_2), *soft skill* (X_3) dan motivasi kerja (X_4), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4. 13
Hasil Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.606	1.238

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

Magang, Minat Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23 (2023).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.13 diatas, diketahui nilai *R-Square* adalah 0,606. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pengalaman magang (X1), minat kerja (X2), *soft skill* (X3) dan motivasi kerja (X4) mampu mempengaruhi Kesiapan Kerja (Y) sebesar 60,6%. Sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4. 14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.061	1.840		.577	.566
Pengalaman Praktik	.226	.070	.242	3.253	.002
Magang					
Minat Kerja	.250	.068	.293	3.687	.000
Soft Skill	.197	.066	.220	2.962	.004
Motivasi Kerja	.303	.061	.366	4.971	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21 (2023).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.14 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1,061 + 0,226 X_1 + 0,250 X_2 + 0,197 X_3 + 0,303 X_4 + e$$

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

1. Konstanta sebesar 1,160 bahwa nilai konstanta mempunyai arah koefisien regresi positif. Yang berarti apabila pengalaman magang (X1), minat kerja (X2), *soft skill* (X3) dan motivasi kerja (X4) dalam keadaan konstanta atau 0, maka kesiapan kerja (Y) masih akan meningkat sebesar 1,160. Hal ini dikarenakan masih adanya faktor

lain di luar faktor pengalaman magang, minat kerja, *soft skill*, motivasi kerja yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.

2. Koefisien regresi variabel pengalaman magang (X1) bertanda positif sebesar 0,226 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% variabel pengalaman magang (X1), maka kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,0226 dengan anggapan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel minat kerja (X2) bertanda positif sebesar 0,250 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% variabel minat kerja (X2), maka kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,250 dengan anggapan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien regresi variabel *soft skill* (X3) bertanda positif sebesar 0,197 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% variabel *soft skill* (X3), maka kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,197 dengan anggapan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
5. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X4) bertanda positif sebesar 0,303 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% variabel motivasi kerja (X4), maka kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,303 dengan anggapan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

4.3.5. Uji Hipotesis (Uji t)

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

- H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$.
- H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$.

Berikut dibawah ini hasil uji t yaitu:

Tabel 4. 15
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.061	1.840		.577	.566
	Pengalaman Praktik Magang	.226	.070	.242	3.253	.002
	Minat Kerja	.250	.068	.293	3.687	.000
	Soft Skill	.197	.066	.220	2.962	.004
	Motivasi Kerja	.303	.061	.366	4.971	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23 (2023).

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 di atas, Dari persamaan *degree of freedom* (df) = $n-k - 1 = 88-4-1 = 83$, maka nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,988. Hasil pengujian hipotesis secara parsial

melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa:

- a. Variabel pengalaman magang (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,253 > t_{tabel}$ sebesar 1,988 dan nilai sig untuk pengalaman magang sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.
- b. Variabel minat kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,687 > t_{tabel}$ sebesar 1,988 dan nilai sig untuk minat kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya variabel minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.
- c. Variabel *soft skill* (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,962 > t_{tabel}$ sebesar 1,988 dan nilai sig untuk *soft skill* sebesar $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya variabel *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.
- d. Variabel motivasi kerja (X4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4,971 > t_{tabel}$ sebesar 1,988 dan nilai sig untuk motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang artinya variabel motivasi kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.

4.4. Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)

4.4.1. Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis 1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara uji t (parsial) variabel pengalaman magang (X1) terdapat pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh perolehan nilai hasil uji t yaitu nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,253 > 1,988$ nilai t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang menyatakan bahwa pengalaman magang terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Artinya, adanya pengaruh pengalaman praktik magang terhadap kesiapan kerja di bank syariah pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Azmi Afriyulaniza (2019), yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman praktik magang terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Astikasari dan Murtaziqotul Khoiroh (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman praktik magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengalaman magang akan mempengaruhi mahasiswa untuk membuat pertimbangan yang logis, memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, memiliki sikap kritis, memiliki tanggung jawab, dan memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan serta memiliki ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian.

Disimpulkan bahwa variabel pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman magang maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa bekerja di bank syariah. Karena praktik magang merupakan komponen dasar pembelajaran bagi mahasiswa yang ingin melatih keahlian dalam dunia kerja.

4.4.2. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis 2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara uji t (parsial) variabel minat kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh perolehan nilai uji t yaitu nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,687 > 1,988 nilai t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang menyatakan bahwa minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Artinya, adanya pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja di bank syariah pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

Didukung oleh penelitian Dhea Navisha, Israk Ahmadsyah dan Ismuadi (2017) yang menyatakan bahwa Minat Bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Bekerja. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dan Arief (2016) menyatakan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Disimpulkan bahwa variabel minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi minat kerja maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa bekerja di bank syariah. Minat kerja seseorang ditunjukkan dengan adanya rasa senang dan ketertarikan terhadap suatu pekerjaan. Ketertarikan tersebut akan mendorong setiap individu untuk mencapai keinginannya, yang dibuktikan dengan memaksimalkan usaha dan tindakan agar dirinya benar-benar siap memasuki dunia kerja.

4.4.3. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis 3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara uji t (parsial) variabel *soft skill* (X3) terdapat pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh perolehan nilai uji t yaitu nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,004 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,962 > 1,988 nilai t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang menyatakan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah.

Artinya, adanya pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja di bank syariah pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Netty Lisdiantini (2019) yang mana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill* dengan kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini juga selaras dengan penelitian Mirna Ulfa Ni'mah (2017) yang membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Walisongo Semarang.

Disimpulkan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *soft skill* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa bekerja di bank syariah. Memiliki *soft skill* memungkinkan mahasiswa untuk mampu mengelola diri secara tepat dan efektif. *Soft skill* memiliki peran yang penting dalam membentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan perilaku mahasiswa yang berdampak pada pengetahuan dan keterampilan teknik mahasiswa untuk melakukan tugas dan tanggung jawab.

4.4.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis 4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara uji t (parsial) variabel motivasi kerja (X4) terdapat pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh

perolehan nilai hasil uji t yaitu nilai sig untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,971 > 1,988$ nilai t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Artinya, adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja di bank syariah pada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Herlina Yustati dan Lucy Auditya (2019) hasil penelitian tersebut menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Riya Harja dan Murtaziqotul Khoiroh (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Bagi mahasiswa, peran motivasi pada diri mereka menjadi sangat penting karena motivasi ini yang akan memberikan dorongan dan semangat untuk terjun ke dunia kerja agar dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dalam memasuki dunia kerja mempengaruhi besarnya upaya mahasiswa untuk diterima dalam dunia kerja. Disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa bekerja di bank syariah.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dengan melihat pembahasan hasil penelitian tentang “pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)”. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Sehingga hipotesis yang menyatakan pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah **H1 diterima**.
2. Variabel minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Sehingga hipotesis yang menyatakan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah **H2 diterima**.
3. Variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Sehingga hipotesis yang menyatakan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah **H3 diterima**.
4. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Sehingga hipotesis yang

menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah **H4 diterima**.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka penelitian dapat memberikan saran kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta Mahasiswa

Diharapkan mengikuti praktik kerja industri dengan baik dan sungguh-sungguh guna memperoleh pengetahuan sebanyak-banyaknya sebelum memasuki dunia kerja agar lebih siap memasuki dunia kerja.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta

- a. Prodi Perbankan Syariah sebaiknya lebih mematangkan persiapan program magang mahasiswa, seperti penjadwalan, pembekalan magang, serta pelaksanaan kegiatan program magang mahasiswa.

- b. Prodi Perbankan Syariah diharapkan untuk menambah durasi pelaksanaan magang agar ilmu dan pengalaman yang didapatkan mahasiswa menjadi lebih optimal.

- c. Prodi Perbankan Syariah hendaknya menyediakan referensi tempat/instansi sebagai tempat magang mahasiswa yang baik dan linear dengan mahasiswa Prodi PBS agar pelaksanaan kegiatan magang memiliki akuntabilitas dan kredibilitas. Sehingga membentuk

keterampilan, mentalitas, dan pengalaman kerja yang baik bagi mahasiswa.

- d. Prodi Perbankan Syariah sebaiknya membuat akun sosial media khusus yang menyediakan informasi *up to date* yang berkaitan dengan kepentingan program magang mahasiswa perbankan syariah.

3. Bagi Dosen Pembimbing/Koordinator Magang

- a. Dosen Pembimbing/Koordinator Magang hendaknya lebih memperhatikan dan memonitor secara berkala pelaksanaan kegiatan magang mahasiswa.
- b. Koordinator magang (Pamong) harusnya memberikan bimbingan dan arahan kerja yang baik kepada mahasiswa.
- c. Koordinator magang (Pamong) sebaiknya menempatkan mahasiswa sesuai dengan keahliannya saat melaksanakan kegiatan magang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini membahas tentang kesiapan kerja yang melibatkan empat variabel bebas. Yaitu pengalaman magang, minat kerja, soft skill dan motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kesiapan kerja mahasiswa, maka diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel independen lain atau menambah variabel lain yang mempengaruhi kesiapan kerja, seperti variabel lingkungan keluarga, pelatihan profesional, lingkungan kerja, masyarakat dan sebagainya sesuai dengan permasalahan pada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Agustin, H. (2021). Teori Bank Syariah. *Jurnal Perbankan Syariah*.
- Akhmad Jafar. (2017). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi:Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 5.
- Ali Makhsun Efendi. (2018). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa FEBI IAIN Salatiga Untuk Berkarir Di Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Anggriawan, E. F. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisme Profesional Dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Fraud (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Diy). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 3(2).
<https://doi.org/10.21831/nominal.v3i2.2697>
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arris Maulana, dkk. (2021). “Internship Experiences: Contribution to the Shop Drawing Reading Skills.” *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 520, 25.
- Azmi Afriyulaniza. (2019). Pengaruh Pengalaman Praktik Magang Industri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Azwar, E. (2019). Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(9), 211–221.
- Barlian. E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Sukabina Press.
- Bonnie Soeherman. (2016). *Exist or Extinct*. Elex Media Komputindo.
- Candraning, C. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Cesar Yulianto. (2018). *Korelasi Antara Kemampuan Soft Skills dan Prestasi Belajar Dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Taruna Bangsa Bekasi*.
- Damayanti, S. (2016). Pengaruh Pandangan Islam, Pelayanan dan Keamanan Terhadap Minat Nasabah Untuk Menabung di Bank Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*.
- Deborah DeLong & Matthew Elbeck. (2018). An Exploratory Study of the Influence of Soft and Hard Skills on Entry Level Marketing Position

- Interviews. *Marketing Education Review*, 159–169. <https://doi.org/10.1080/10528008.2017.1349475>
- Diah Baiti, R., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga*, 5(2), 128–141.
- Dimiyati Mahmud. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Elfindri. (2011). *Soft Skill Untuk Pendidik*. Baduesse Media.
- febrianita, yesiana. (2022). *Wawancara dengan Mahasiswa Perbankan Syariah UIN RMS*.
- Fitriyanto, A. (2006). *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Dinamika Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hamzah B. Uno. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara.
- Hardani, Aulia, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Herlina Yustati. (2019). Pengaruh Praktek Pengalaman Luar dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, 1, 45.
- I Made Sirsa. (2014). Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt. *Jurnal Penelitian Pascasarjana Undhiksa*, 5(1), 6.
- Iqbal, M. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*.
- Iqbal Hasan. (2008). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. PT Bumi Aksara.
- Iwan Riya Harja. (2013). *Pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii program studi teknik instalasi tenaga listrik smk n 2 yogyakarta*.
- Jackson, D. (2018). Developing graduate career readiness in Australia: Shifting from extracurricular internships to work-integrated learning. *International Journal of Work-Intergrated Learning*, 19(1), 23–35.
- Khairunnisa, S., & Kurniawan, R. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang perpajakan (studi pada

- Mahasiswa Akuntansi Universitas Andalas). *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 175–190.
- Krisnamurti, T. F. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(1), 65–76.
- Kumala, A. K. (2019). *KERJA (Studi Kasus Mahasiswa S1 Perbankan Syariah IAIN Metro Angkatan 2015) Oleh : ADEK KEDIS KUMALA Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO TAHUN 1440H / 2019 M.*
- Kurniawati, A., & Arief, S. (2016). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program Keahlian Akuntansi. *Economic Education Analysis Journal*.
- Kuswati. (2015). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa Menjadi Bidan. *Jurnal Kesiapan Mahasiswa Menjadi Bidan*, 05, 296.
- Mandala Yudha, R. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Febi Iain Bengkulu Berkarir Di Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Marie, Z. S. (2016). Student Intership Experiences and Learning Opportunities: Mixed Methods Study. *Journal of Business & Banking*.
- Mashadi, M., & Irawan, R. (2017). Model Struktural Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perbankan Syariah Sebagai Dasar Pengembangan Proses Pembelajaran. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v1i1.19>
- Minat, P., Prestasi, R. D. A. N., & Keaslian, H. S. (2021). *SYARIAH Disusun Oleh : DHEA NAVISHA PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH 2021 M / 1443 H i.*
- Moekijat. (1995). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Muhamad, G. (2017). *Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan Iain Metro Angkatan 2016/2017)*. 1–14.
- Muri Yusuf, A. (2010a). *Kiat Sukses dalam Karier*. Ghalia Indonesia.
- Muri Yusuf, A. (2010b). *Kiat Sukses Dalam Karier*. Ghalia Indonesia.
- Mustari, A. (2018). *Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)*.
- Muyasaroh, H. B., Ngadiman, & Hamidi, N. (2013). Pengaruh Pengalaman Praktik

- Kerja Industri dan Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*.
- Netty Lisdiantini, dkk. (2019). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. *Jurnal Epicheirisi*, 3, 1.
- Ni'mah, M. U. (2017). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa UIN Walisongo Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Nia Junaidi, dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi*, 1(2), 408.
- Novia Lucas Cahyadi Lie. (2017). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.6, No.2*, 9.
- Nuha Ulin. (2017). *Hubungan Interaksi Preceptor Dengan Softskill Mahasiswa Praktik Keperawatan di RSUD Tugurejo Semaran*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Nurhayani, U. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta Medan). *Jurnal Mediasi*.
- NurudNuruddin, A. (2010). SDM Berbasis Syariah. *Tsaqafah*, 6(1), 27. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v6i1.137>
- NurudNuruddin, A. (2010). SDM Berbasis Syariah. *Tsaqafah*, 6(1), 27. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v6i1.137>
- Oemar Hamalik. (2011). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara.
- Pratiwi, S. (2013). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Hasil Uji Kompetensi Siswa SMK N Tembarak. *Jurnal Skripsi*, 1–12.
- Putra Ichsan S. dan Ariyanti Pratiwi. (2010). *Sukses dengan Soft Skills*. ITB.
- Putri Novita Sari. (2022). *Wawancara dengan Mahasiswa Perbankan Syariah UIN RMS*.
- Ramadhan, G., Kusumah, I. H., & Solehudin, A. (2020). Pengaruh Penglman Prktik Kerj Industri Terhdp Kesipn Kerj Pesert Didik di SMK Negeri 2 Bndung. *Journal of Mechanical Engineering Education*.
- Roberth Mathis dan John H.Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat PT Salemba Emban Patria.
- Rosara, Deas Bella, dkk. (2018). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK 1 Surakarta Tahun Angkatan 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan*

Ekonomi, 4(1).

- Rouf, M. A. (2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Membayar Zakat di Rumah Zakat Cabang Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sandi Pratiwi dan Nur Kholis. (n.d.). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Hasil Uji Kompetensi Siswa SMK N Tembarak. *Jurnal Skripsi*.
- Sari, Y. A., & Rafsanjani, M. A. (2020). Pengaruh Pendapatan Orang Tua dan Minat Berorganisasi Terhadap IPK Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*.
- Sarita Hardin dkk. (2020). "Graduate Work Readiness in Mauritius: A multi-stakeholder approach." *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1).
- Senda Yunita Leatemia. (2018). "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku." *Jurnal Manis*, Vol. 2 No., h.4.
- Sholekah, W., Utomo, S. W., & Astuti, E. (2021). Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan Dan Prestasi Belajar Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(2), 213–222. <https://doi.org/10.30656/jak.v8i2.2531>
- Sugiarito. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.
- Sugihartono, dkk. (2013). *Psikologi Pendidikan*,. UNY Pers.
- Sugiono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabetha.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sukmadinata. (2009a). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. PR Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata. (2009b). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya,.
- Suprijanto. (2007). *Pendidikan Orang Dewasa Dari Teori Hingga Aplikasi*. PT Bumi Aksara.
- Susanti, S., Rasuli, H. M., & Azhar, A. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PAK). *Jurnal Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja Dan

Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>

Wahyuningsih, I. dan A. Y. (2020). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2).

Yuli Astikasari. (2018). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Kemampuan Soft Skill, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Terusan Nunyai.*

LAMPIRAN

Lampiran 1

Jadwal Penelitian

No	Bulan	Nov-22				Des-22				Jan-23			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	Konsultasi	√				√					√		
3	Revisi						√	√	√	√			

No	Bulan	Jan-23				Feb-23				Mar-23				Apr-23				Mei-23				
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penyusunan Proposal																					
2	Konsultasi		√									√	√									
3	Revisi									√	√											
4	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal				√																	
5	Ujian Seminar Proposal						√															
6	Pengumpulan Data												√									
7	Analisis data													√	√							
8	Penyusunan Naskah Skripsi														√	√	√					
9	Pendaftaran Ujian Munaqosah																			√		

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr Wb

Perkenalkan saya Salsabila Kurnia Putri, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Saat ini sedang melakukan penelitian sebagai syarat meraih gelar sarjana di jenjang Strata Satu (S1) yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Magang, Minat kerja, *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)”**.

Kriteria Responden yaitu:

1. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta Angkatan 2017, 2018, 2019 dan 2020.
2. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah yang pernah melakukan kegiatan praktik magang di bank syariah.

Segala informasi yang diberikan pada kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya memohon dengan hormat kesediaan saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini dengan tepat dan teliti. Atas kesediaan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb.

Terimakasih atas partisipasi anda dalam mengisi kuesioner ini.

Berilah tanda (√) sesuai dengan pilihan anda dalam kolom isian yang tersedia.

A. Identitas Responden

- 1) Nama Lengkap :
- 2) Jenis Kelamin : a. laki-laki () b. perempuan ()
- 3) Nim :
- 4) Angkatan :
 - a. 2017
 - b. 2018
 - c. 2019
 - d. 2020
- 5) Semester :
 - a. 6
 - b. 8
 - c. 10
 - d. 12
- 6) Lokasi Magang :
- 7) Lama Magang :
 - a. 1 bulan
 - b. 2 bulan
 - c. 3 bulan
 - d. > 3 bulan
- 8) Ipk :

- a. $4 - 3,25$
- b. $3,25 - 2,5$
- c. $2,5 = 1,75$
- d. $1,75 - 1$
- e. <1

B. Petunjuk Penelitian

Peneliti menginginkan pendapat anda pengaruh pengalaman magang, minat kerja, *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah (studi pada mahasiswa prodi perbankan syariah uin raden mas said surakarta). Petunjuk pengisian yaitu: pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, N, TS, STS) setiap responden hanya diberi menceklis salah satu. Adapun makna kode tersebut adalah:

- 1) Sangat Setuju (SS)
- 2) Setuju (S)
- 3) Netral (N)
- 4) Tidak Setuju (TS)
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Pengalaman Praktik Magang (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
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 (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
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* (X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
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. *Motivasi Kerja* (X₄)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya ingin segera lulus dan mempraktikkan keterampilan di dunia kerja					
2	Setelah lulus saya memilih bekerja karena desakan ekonomi keluarga					
3	Dengan bekerja saya berharap hidup saya lebih sejahtera					
4	Saya merasa bangga bisa bekerja dan membantu meringankan beban ekonomi keluarga					

5	Setelah lulus saya ingin bekerja agar bisa memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisik (sandang, pangan, papan)					
---	--	--	--	--	--	--

5. Kesiapan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
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 kelompok.					
5	Saya mempunyai visi misi untuk mengikuti perkembangan pekerjaan sesuai bidangnya.					

Lampiran 3

Data Responden

No	Nama	NIM	Jenis Kelamin	Angkatan	Lama Magang
1	Dwi Rahmawati	205211341	Perempuan	2020	1 bulan
2	Norika Listya Putri	205211345	Perempuan	2020	1 bulan
3	Ahmad yusuf kusuma	205211371	Laki-laki	2020	2 bulan
4	Siti fatimah	205231019	Perempuan	2020	3 bulan
5	Septia Nur Fajriyah	205231043	Perempuan	2020	1 bulan
6	Wulan Noor Annisa	205231286	Perempuan	2020	1 bulan
7	Alfiani Nur Istiqomah	185231162	Perempuan	2018	1 bulan
8	Qonitah Masykuroh	205211391	Perempuan	2020	1 bulan
9	Widia Yulianti	205211396	Perempuan	2020	1 bulan
10	Lenny Ayu Widyastuty	205211360	Perempuan	2020	1 bulan
11	Alma Satya Wardani	205211375	Perempuan	2020	1 bulan
12	Ayun Anjelisa	205211394	Perempuan	2020	1 bulan
13	Zahroh Annisa Fikri	205211389	Perempuan	2020	1 bulan
14	Mutiya Tri Utami	205211348	Perempuan	2020	2 bulan
15	Ade Puspita Sari	205211340	Perempuan	2020	1 bulan
16	Ravena Zahra Maharani	205211358	Perempuan	2020	1 bulan
17	sintya indriani	185231210	Perempuan	2018	1 bulan
18	nabila izzatin	185231238	Perempuan	2018	1 bulan
19	nova triana	185231018	Perempuan	2018	1 bulan
20	Muhammad Akbar Dwi Budiharto	205211401	Laki-laki	2020	1 bulan
21	Yesi Asandi	205231213	Perempuan	2020	1 bulan
22	Isnanto	205211370	Laki-laki	2020	1 bulan
23	Fikri Zain Makarim	205211352	Laki-laki	2020	1 bulan

24	Muhammad Riyan Hidayat	185231241	Laki-laki	2018	1 bulan
25	Eny mahesti	205211304	Perempuan	2020	1 bulan
26	Dina tiara	205211303	Perempuan	2020	1 bulan
27	Azza Mayda	185231031	Perempuan	2018	1 bulan
28	Choirul Habaib Ahmad	205211361	Laki-laki	2020	1 bulan
29	sarah andriani	175231086	Perempuan	2017	1 bulan
30	bagas wahyu purnomosidi	175231090	Laki-laki	2017	1 bulan
31	ayu oktavia ningsih	175231133	Perempuan	2017	1 bulan
32	Nurani Sulistyawati	205231128	Perempuan	2020	1 bulan
33	Junika Nur Hakiki	185231127	Perempuan	2018	1 bulan
34	devitasary	195231111	Perempuan	2019	1 bulan
35	Kurnia Putri Ramadhani	205231151	Perempuan	2020	1 bulan
36	Fitri Wahyuningsih	195231079	Perempuan	2019	2 bulan
37	Winda lestari	195231077	Perempuan	2019	1 bulan
38	ria istajib p	195231088	Perempuan	2019	2 bulan
39	Indah Widyawati	205231050	Perempuan	2020	1 bulan
40	elsa shafa lathifah	195231042	Perempuan	2019	1 bulan
41	Nurul Mardhiyah	195231089	Perempuan	2019	1 bulan
42	Nur Meilisa Nasution	195231005	Perempuan	2019	1 bulan
43	atika rany	195231007	Perempuan	2019	1 bulan
44	Fanny Indri Astuti	205231025	Perempuan	2020	1 bulan
45	Amalia Nur Salzabila	195231032	Perempuan	2019	1 bulan
46	Durrotun Nafi'ah	205211372	Perempuan	2020	1 bulan
47	Devy Fitrianingsih Kusuma Putri	205211378	Perempuan	2020	1 bulan
48	listyani	205211346	Perempuan	2020	1 bulan
49	nabilah nuraini	205211386	Perempuan	2020	1 bulan
50	Anisa Muthmainnah	205211385	Perempuan	2020	1 bulan

51	Salma Haqqi Akhtarunnisa	202511359	Perempuan	2020	1 bulan
52	Reyka Aulina	195231049	Perempuan	2019	1 bulan
53	Dandy Aditya Salman Al Farisi	195231181	Laki - laki	2019	1 bulan
54	Yesiana	195231054	Perempuan	2019	1 bulan
55	Helmalia Nur Saputri	195231071	Perempuan	2019	1 bulan
56	Nuur Janah Juniarti	195231069	Perempuan	2019	1 bulan
57	Lupi hazanatin	195231048	Perempuan	2019	1 bulan
58	Flavio	195231060	Laki - laki	2019	1 bulan
59	Alifah Naafi	195231056	Perempuan	2019	1 bulan
60	Anita Hani	195231017	Perempuan	2019	1 bulan
61	Zulyanatunnisa' Fathul Jannah	195231052	Perempuan	2019	2 bulan
62	Shofia Nur Fadhillah	195231260	Perempuan	2019	1 bulan
63	Rika nur erfiana	195231074	Perempuan	2019	1 bulan
64	Valen	195231008	Perempuan	2019	1 bulan
65	Arthavetaris novelycya melati	195231058	Perempuan	2019	1 bulan
66	Impresa Sukma Meilani	205231097	Perempuan	2020	1 bulan
67	Bella Aprillia	195231057	Perempuan	2019	2 bulan
68	Tri Styaningsih	195231261	Perempuan	2019	1 bulan
69	Suchehi Nur Diawati	195231078	Perempuan	2019	1 bulan
70	Eviana Lailatul Khasanah	195231053	Perempuan	2019	2 bulan
71	Adelia Nur H	195231041	Perempuan	2019	1 bulan
72	Aprilliya Fatimathus Zuhro	195231063	Perempuan	2019	1 bulan
73	Sri Rahayu Handayani	195231067	Perempuan	2019	1 bulan
74	Yola dwi pusparini	195231061	Perempuan	2019	1 bulan
75	Sheila putri	205211296	Perempuan	2020	1 bulan
76	David zaenal	20521135	Laki-laki	2020	1 bulan
77	Diana prasasti	205211300	Perempuan	2020	1 bulan

78	Nisa Setyo Rahmawati	185231082	Perempuan	2018	1 bulan
79	Destiani Kusuma Widyawaty	205231120	Perempuan	2020	1 bulan
80	Muhammad Fauzan	195231155	Laki – laki	2019	1 bulan
81	Ardinda Eka Febriani	195231193	Perempuan	2019	1 bulan
82	Putri Novita Sari	195231025	Perempuan	2019	1 bulan
83	Bagas Setiawan	195231046	Laki – laki	2019	1 bulan
84	Deni Irvan	195231214	Laki – laki	2019	1 bulan
85	Destya Agustina	185231148	Perempuan	2018	1 bulan
86	ahmad zainal arifin	185231270	Laki-laki	2018	1 bulan
87	Ilham setyo	205211366	Laki-laki	2020	1 bulan
88	Yahya haqiqi	205211313	Laki-laki	2020	1 bulan

Lampiran 4

Tabulasi data

1. Pengalaman Magang

No	Pengalaman Magang (X1)					Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	4	4	23
3	3	3	4	3	3	16
4	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	5	25
6	3	3	3	4	4	17
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	5	4	21
12	4	3	4	4	4	19
13	5	5	5	5	4	24
14	4	4	4	5	4	21
15	4	4	4	4	5	21
16	4	3	4	3	3	17
17	3	4	3	4	4	18
18	3	4	4	4	4	19
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	3	4	3	4	4	18
22	5	5	5	4	5	24
23	3	3	4	3	3	16
24	5	5	5	4	4	23
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	4	4	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	5	4	4	21
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	4	4	5	22
32	4	5	5	5	4	23
33	4	5	5	5	4	23
34	3	4	5	4	5	21
35	4	4	4	4	4	20

36	4	4	5	4	5	22
37	5	5	4	4	4	22
38	5	4	4	4	5	22
39	4	3	5	5	5	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	5	5	4	22
42	3	3	4	5	5	20
43	5	4	5	5	4	23
44	4	3	5	4	5	21
45	4	4	4	5	3	20
46	4	5	4	3	5	21
47	4	5	5	5	4	23
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	5	4	5	22
50	4	4	4	4	4	20
51	4	3	5	4	5	21
52	5	5	5	5	3	23
53	5	4	5	4	4	22
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	5	4	5	22
56	4	4	5	5	5	23
57	4	5	4	4	5	22
58	4	3	4	4	4	19
59	5	5	5	5	4	24
60	4	5	5	5	5	24
61	4	4	3	4	4	19
62	4	4	4	4	4	20
63	4	3	4	4	4	19
64	4	4	5	4	5	22
65	4	4	4	4	4	20
66	5	4	5	4	4	22
67	5	5	4	4	5	23
68	4	4	3	5	5	21
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	5	4	4	21
71	4	4	4	5	5	22
72	5	5	5	5	4	24
73	4	4	3	4	5	20
74	5	4	4	4	4	21
75	5	3	4	4	4	20
76	4	4	5	4	4	21

77	5	4	5	5	4	23
78	5	5	5	5	5	25
79	4	4	5	4	5	22
80	4	5	5	4	5	23
81	5	5	4	4	5	23
82	5	4	5	5	5	24
83	5	4	5	4	5	23
84	5	5	5	5	4	24
85	4	5	4	4	5	22
86	5	4	4	4	5	22
87	5	4	4	4	4	21
88	4	4	4	4	4	20

2. Minat Kerja

No	Minat Kerja (X2)					Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	4	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	4	5	5	5	23
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	5	5	5	5	5	25
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	3	4	3	4	19
32	5	5	4	5	4	23
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	5	5	5	5	5	25
52	5	4	5	4	5	23
53	4	5	4	4	5	22
54	3	5	3	4	4	19
55	4	4	5	4	4	21
56	5	5	5	5	5	25
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	5	4	5	4	3	21
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	4	5	5	4	4	22
67	5	4	5	5	5	24
68	4	5	5	4	3	21
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	4	4	20
71	5	4	5	5	5	24
72	5	5	4	5	5	24
73	5	4	4	3	4	20
74	5	4	5	4	4	22
75	4	5	5	4	5	23
76	5	5	4	4	4	22
77	4	4	4	4	4	20
78	5	4	4	4	4	21
79	4	3	4	4	4	19
80	4	5	5	5	4	23
81	4	4	4	5	4	21
82	4	4	4	5	5	22
83	5	4	4	5	5	23
84	4	4	5	5	3	21
85	4	5	5	4	4	22
86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	4	4	20
88	4	5	5	5	5	24

3. Soft Skill

No	Soft Skill (X3)					Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	5	23
3	3	3	4	3	4	17
4	4	3	3	3	4	17
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	4	4	5	23
7	4	5	4	4	4	21
8	5	4	4	4	5	22
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	4	4	4	21
11	4	4	5	4	4	21
12	5	5	4	5	5	24
13	4	4	5	5	5	23

14	5	5	5	4	5	24
15	3	3	4	4	4	18
16	4	3	3	4	3	17
17	5	4	5	5	5	24
18	5	4	4	4	4	21
19	4	4	4	5	4	21
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	4	5	5	23
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	3	3	3	15
24	5	5	5	5	5	25
25	3	4	4	4	4	19
26	5	5	4	4	5	23
27	4	3	4	4	4	19
28	4	4	4	4	3	19
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	5	4	4	21
31	4	5	5	4	5	23
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	5	5	24
34	3	4	4	5	4	20
35	4	4	3	3	4	18
36	3	5	4	4	5	21
37	4	4	4	4	4	20
38	3	4	4	4	4	19
39	5	5	5	5	5	25
40	3	4	4	5	5	21
41	4	4	4	5	5	22
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	4	3	4	19
45	4	4	4	3	4	19
46	5	4	4	4	4	21
47	4	5	5	4	4	22
48	4	4	4	4	4	20
49	3	4	4	3	4	18
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	3	5	5	4	4	21
53	3	4	4	5	5	21
54	4	4	4	4	4	20

55	3	5	4	4	5	21
56	5	4	5	5	5	24
57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	4	4	20
59	4	5	4	5	4	22
60	3	4	4	4	4	19
61	4	4	5	4	4	21
62	3	5	3	5	5	21
63	4	4	5	5	4	22
64	4	4	4	5	5	22
65	4	4	4	4	4	20
66	5	4	4	5	4	22
67	5	5	5	5	4	24
68	4	5	4	4	5	22
69	4	5	5	5	5	24
70	4	4	3	4	4	19
71	5	5	4	4	5	23
72	4	5	5	5	5	24
73	4	4	4	4	4	20
74	4	5	5	4	5	23
75	3	4	4	4	4	19
76	4	5	4	4	5	22
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	4	4	20
79	3	4	4	4	5	20
80	3	5	5	4	5	22
81	4	5	5	5	5	24
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	4	20
85	3	4	4	4	4	19
86	5	5	4	4	4	22
87	3	4	4	4	4	19
88	5	5	4	4	4	22

4. Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X4)					Total X4
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
1	4	4	5	4	5	22
2	4	4	4	4	4	20

3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	15
5	5	3	5	4	4	21
6	5	4	4	4	5	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	5	5	23
10	5	4	4	5	4	22
11	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	4	4	19
13	4	5	5	5	5	24
14	3	3	3	3	3	15
15	4	3	4	4	4	19
16	4	4	3	3	3	17
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	5	5	5	24
21	4	4	4	4	4	20
22	5	3	4	4	4	20
23	3	3	3	4	3	16
24	4	4	4	5	5	22
25	5	4	4	4	5	22
26	5	4	4	5	5	23
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	5	5	5	24
30	3	4	4	4	4	19
31	4	5	5	4	5	23
32	5	3	5	5	5	23
33	5	5	5	4	4	23
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	4	4	22
36	5	4	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24
38	4	4	5	3	5	21
39	5	5	5	5	5	25
40	4	5	4	5	4	22
41	5	4	4	5	4	22
42	5	5	5	5	5	25
43	5	3	4	4	4	20

44	5	4	4	4	4	21
45	5	3	4	4	5	21
46	5	4	5	5	5	24
47	4	4	4	4	4	20
48	5	4	5	5	4	23
49	5	3	5	5	5	23
50	5	4	4	4	5	22
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	5	5	22
53	5	4	5	5	5	24
54	4	5	4	4	4	21
55	4	4	4	5	4	21
56	5	5	5	5	5	25
57	5	4	5	5	5	24
58	4	4	4	4	4	20
59	5	4	4	4	5	22
60	4	2	4	3	4	17
61	4	4	4	4	4	20
62	5	4	4	5	5	23
63	5	3	4	4	5	21
64	4	4	4	5	4	21
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	3	4	4	19
67	5	3	4	4	4	20
68	5	3	4	5	4	21
69	4	4	4	4	4	20
70	5	5	5	5	5	25
71	5	4	5	5	5	24
72	5	4	5	4	5	23
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	4	4	4	22
75	5	4	5	5	5	24
76	5	5	5	5	5	25
77	5	5	5	4	4	23
78	5	5	5	5	5	25
79	5	4	5	5	5	24
80	5	5	4	5	4	23
81	5	5	5	4	4	23
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	5	5	5	25

85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	4	4	23
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25

5. Kesiapan Kerja

No	Kesiapan Kerja (Y)					Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	5	4	5	22
2	4	4	4	5	4	21
3	3	4	4	4	4	19
4	4	3	3	4	4	18
5	5	5	4	5	4	23
6	4	4	5	5	5	23
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	5	5	22
9	4	5	4	4	4	21
10	5	4	5	4	4	22
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	5	4	4	22
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	3	3	3	16
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	5	4	4	5	22
20	5	5	5	5	5	25
21	4	3	4	4	4	19
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	3	3	3	15
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	5	5	5	5	24
30	4	5	4	4	4	21
31	5	5	4	5	4	23
32	5	4	4	5	5	23

33	4	5	5	5	5	24
34	4	4	5	5	4	22
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	5	4	5	23
37	5	5	4	4	5	23
38	4	4	5	4	5	22
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	5	4	5	22
41	5	4	5	4	5	23
42	4	4	4	5	5	22
43	5	5	4	4	5	23
44	5	4	4	4	5	22
45	5	4	4	5	4	22
46	4	4	5	5	5	23
47	4	5	5	5	5	24
48	4	4	4	5	5	22
49	5	5	4	4	4	22
50	4	4	5	4	4	21
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	5	5	5	23
53	5	4	4	4	5	22
54	4	5	5	4	4	22
55	4	4	5	5	4	22
56	5	5	5	5	5	25
57	5	4	4	4	4	21
58	4	4	4	4	4	20
59	4	5	4	4	4	21
60	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	5	4	21
62	5	4	4	5	4	22
63	4	4	5	4	4	21
64	5	4	5	5	4	23
65	5	4	4	4	4	21
66	5	5	5	4	4	23
67	4	4	5	5	5	23
68	5	5	5	5	5	25
69	4	5	5	4	4	22
70	4	5	4	4	4	21
71	5	4	5	5	5	24
72	5	4	5	5	5	24
73	4	5	4	4	4	21

74	5	5	4	4	4	22
75	5	5	5	4	5	24
76	5	4	4	5	5	23
77	5	4	4	4	4	21
78	5	5	5	4	5	24
79	5	5	5	4	4	23
80	4	5	5	5	5	24
81	5	5	5	5	4	24
82	4	4	5	4	4	21
83	5	4	5	5	5	24
84	5	5	5	5	5	25
85	5	5	5	5	5	25
86	4	4	5	4	4	21
87	5	5	5	4	5	24
88	5	4	5	5	5	24

Lampiran 5

Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	16	18.2	18.2	18.2
	perempuan	72	81.8	81.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Angkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2017	3	3.4	3.4	3.4
	2018	10	11.4	11.4	14.8
	2019	36	40.9	40.9	55.7
	2020	39	44.3	44.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Semester

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	40	45.5	45.5	45.5
	8	37	42.0	42.0	87.5
	10	8	9.1	9.1	96.6
	12	3	3.4	3.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Lama magang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 bulan	80	90.9	90.9	90.9
	2 bulan	7	8.0	8.0	98.9
	3 bulan	1	1.1	1.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

IPK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 - 3,25	88	100.0	100.0	100.0

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Output SPSS Uji Validitas
Variabel Pengalaman Magang

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.533**	.446**	.368**	.219*	.750**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,041	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	.533**	1	.347**	.399**	.299**	.761**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,005	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	.446**	.347**	1	.407**	.223*	.702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,037	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	.368**	.399**	.407**	1	.220*	.676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,039	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	.219*	.299**	.223*	.220*	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	,041	,005	,037	,039		,000
	N	88	88	88	88	88	88
X1	Pearson Correlation	.750**	.761**	.702**	.676**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

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

Output SPSS Uji Validitas

Variabel Minat Kerja

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.341**	.379**	.322**	.315**	.669**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,002	,003	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X2.2	Pearson Correlation	.341**	1	.358**	.413**	.398**	.713**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,000	,000	,000

	N	88	88	88	88	88	88
X2.3	Pearson Correlation	.379**	.358**	1	.456**	.305**	.708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,004	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X2.4	Pearson Correlation	.322**	.413**	.456**	1	.507**	.755**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X2.5	Pearson Correlation	.315**	.398**	.305**	.507**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,004	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88
X2	Pearson Correlation	.669**	.713**	.708**	.755**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

Output SPSS Uji Validitas

Variabel *Soft Skill*

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.393**	.327**	.333**	.302**	.680**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,002	,004	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X3.2	Pearson Correlation	.393**	1	.490**	.379**	.592**	.775**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X3.3	Pearson Correlation	.327**	.490**	1	.449**	.425**	.722**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X3.4	Pearson Correlation	.333**	.379**	.449**	1	.518**	.724**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X3.5	Pearson Correlation	.302**	.592**	.425**	.518**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88
X3	Pearson Correlation	.680**	.775**	.722**	.724**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

Output SPSS Uji Validitas

Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.305**	.608**	.509**	.581**	.760**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X4.2	Pearson Correlation	.305**	1	.484**	.402**	.341**	.679**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X4.3	Pearson Correlation	.608**	.484**	1	.546**	.705**	.854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X4.4	Pearson Correlation	.509**	.402**	.546**	1	.606**	.781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
X4.5	Pearson Correlation	.581**	.341**	.705**	.606**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88
X4	Pearson Correlation	.760**	.679**	.854**	.781**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

Output SPSS Uji Validitas

Variabel Kesiapan Kerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.357**	.301**	.375**	.399**	.684**
	Sig. (2-tailed)		,001	,004	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
Y2	Pearson Correlation	.357**	1	.393**	,195	.302**	.633**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,068	,004	,000
	N	88	88	88	88	88	88
Y3	Pearson Correlation	.301**	.393**	1	.445**	.537**	.753**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88

Y4	Pearson Correlation	.375**	,195	.445**	1	.551**	.715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,068	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
Y5	Pearson Correlation	.399**	.302**	.537**	.551**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88
Y	Pearson Correlation	.684**	.633**	.753**	.715**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel Pengalaman Magang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	5

Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel Minat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	5

Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel *Soft Skill*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	5

Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	5

Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel Kesiapan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5

Lampiran 7

Hasil Uji Asumsi Klasik

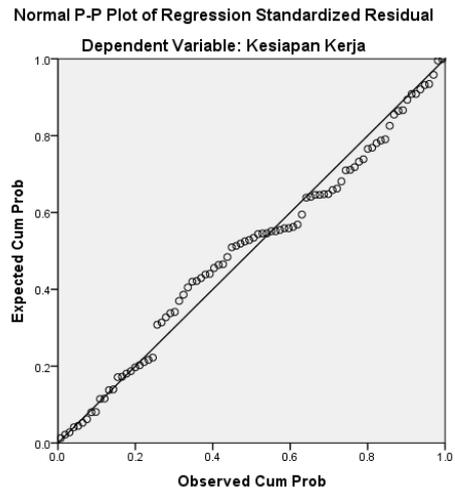
1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20921514
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.723
Asymp. Sig. (2-tailed)		.672

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



2. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

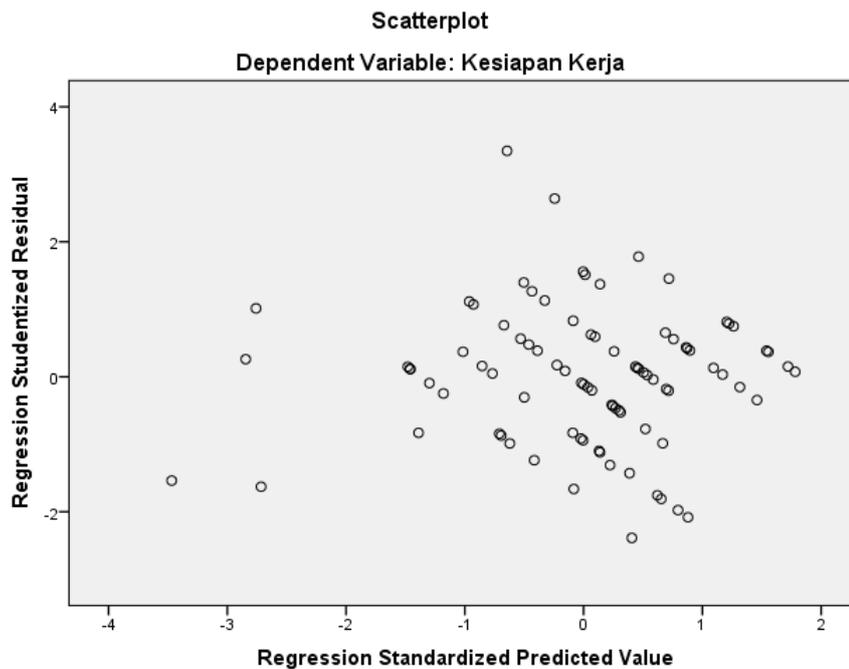
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.061	1.840		.577			
	Pengalaman Praktik Magang	.226	.070	.242	3.253	.002	.818	1.222
	Minat Kerja	.250	.068	.293	3.687	.000	.718	1.393
	Soft Skill	.197	.066	.220	2.962	.004	.822	1.216
	Motivasi Kerja	.303	.061	.366	4.971	.000	.838	1.194

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.117	1.180		1.794	.076
	Pengalaman Praktik Magang	.037	.045	.097	.820	.415
	Minat Kerja	.011	.044	.032	.255	.799
	Soft Skill	-.069	.043	-.193	-1.630	.107
	Motivasi Kerja	-.035	.039	-.104	-.890	.376

a. Dependent Variable: ABS_RES



Lampiran 8

Hasil Uji Ketepatan Model

1. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.152	4	52.788	34.442	.000 ^b
	Residual	127.212	83	1.533		
	Total	338.364	87			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Soft Skill , Pengalaman Praktik Magang, Minat Kerja

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.606	1.238

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Soft Skill , Pengalaman Praktik Magang, Minat Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Lampiran 9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.061	1.840		.577	.566
	Pengalaman Praktik Magang	.226	.070	.242	3.253	.002
	Minat Kerja	.250	.068	.293	3.687	.000
	Soft Skill	.197	.066	.220	2.962	.004
	Motivasi Kerja	.303	.061	.366	4.971	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Lampiran 10

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.061	1.840		.577	.566
	Pengalaman Praktik Magang	.226	.070	.242	3.253	.002
	Minat Kerja	.250	.068	.293	3.687	.000
	Soft Skill	.197	.066	.220	2.962	.004
	Motivasi Kerja	.303	.061	.366	4.971	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Lampiran 11

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-1007/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/04/2023 Sukoharjo, 1 April 2023
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
 Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **SALSABILA KURNIA PUTRI**
 NIM : 195231051
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



a.n. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Kelembagaan



Dr. Awan Kostrad Diharjo, S.E. M.Ag
 NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

Lampiran 12

Bukti Cek Plagiasi

Skripsi_Salsabila KP PBS

ORIGINALITY REPORT

24%	26%	9%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	6%
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	4%
3	repository.uinsu.ac.id Internet Source	3%
4	febi.uinsaid.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
7	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id
 – Email: info@iain-surakarta.ac.id.

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Salsabila Kurnia Putri
 NIM : 195231051
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Uin Raden Mas Said Surakarta)
 Paper ID : 2128836806
 Date : 10 Juli 2023
 Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 24%



LAMPIRAN



Lampiran 13**Daftar Riwayat Hidup****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Salsabila Kurnia Putri
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 01 Agustus 2001
Agama : Islam
Alamat : KP. Bahari III A10 No.185, Kec. Tanjung Priok,
Kota Jakarta Utara, Dki Jakarta, 14310
No. Hp : 082155483616
E-mail : salsabila.kurnia.putri.01@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

TK. Bani Saleh 1 : 2005 - 2007
Sdn 2 Waleng : 2007 - 2013
SMPIT Al-Huda : 2013 - 2016
SMAN 15 Jakarta : 2016 - 2019
UIN Raden Mas Said Surakarta : 2019 - 2023