

**PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, HARDSKILL DAN SOFTSKILL
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI PERBANKAN SYARIAH**

**(Studi Kasus pada Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Di
Jawa Tengah)**

Skripsi

Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Starta S.1

dalam Ilmu Perbankan Syariah



Disusun oleh :

M Adz Dzikri Hidayatullah

NIM 2005036006

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI WALISONGO

SEMARANG

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. H. Hamka Kampus 3 Ngaliyan Semarang 50185, Telp./Fax. : (024) 7608454
Website : www.febi.walisongo.ac.id, Email : febi@walisongo.ac.id

Lamp. : 4 (empat) Eksemplar
Hal : Persetujuan Pembimbing
An. Sdr. M.Adz Dzikri Hidayatullah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah skripsi saudara:

Nama : M. Adz Dzikri Hidayatullah
NIM : 2005036006
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **“pengaruh pengalaman magang, hardskill dan softskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah (studi kasus mahasiswa jurusan perbankan syariah universitas islam negeri di jawa tengah)”**

Dengan ini kami mohon kiranya agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 04 Juni 2024

Pembimbing I

H.Ade Yusuf Mujadid, M.Ag
NIP.196701191998031002

Pembimbing II

Mardhiyaturrositaningsih, ME
NIP. 199303112019032020

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. H. Hamka Kampus 3 Ngaliyan Semarang 50185. Telp./Fax. : (024) 7608454
Website : www.febi.walisongo.ac.id, Email : febi@walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Nama : M.Adz Dzikri Hidayatullah
NIM : 2005036006
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, HARDSKILL DAN SOFTSKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DI JAWA TENGAH)**

Telah di ujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS dengan predikat *cumlaude/baik/cukup*, pada tanggal : **20 juni 2024**.

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2023/2024

Semarang, 29 juni 2024

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Feryy Khusnul Mubarak, M.A.
NIP. 199005242018011001

Penguji Utama I,

Septiana Na'fi, M.S.I
NIP. 198909242019032018

Pembimbing I,

Dr. H. Ade Yusuf Mujadid, M.Ag.
NIP. 19670119199803

Sekretaris Sidang,

Mardhivaturrositaningsih M.E.
NIP. 199303112019032020

Penguji II,

Dr Nurudin S.E., M.M.
NIP. 199005232015031004

Pembimbing II,

Mardhivaturrositaningsih, M.E.
NIP. 199303112019032020



MOTTO

Barang siapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)-Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu

(QS Ath Thalaq 2-3)

Janganlah takut gagal karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah

(BUYA HAMKA)

Bermimpi bukanlah sesuatu yang menyeramkan. Tidak ada yang mustahil di dunia ini jika kamu percaya

(ADZ)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah mana memberikan kita rahma serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini dengan baik. Tak lupa juga shalawat beserta salam senantiasa kita hadiahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah mana membawa kita dari zaman yang terang kegelapan menuju zaman yang terang menerang seperti yang kita rasakan sekarang. Dengan penuh rasa syukur dan bahagia atas terselesaikan karya ilmiah skripsi ini yang saya persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya yaitu Bapak Dedi Lazuardi dan Ibu Iswahyuni yang telah mendidik, merawat, selalu berusaha buat kami, memberikan saya semangat dan motivasi serta doa dan kasih sayang serta dukungan kepada saya. Melalui persembahan ini saya mengucapkan ribuan terimakasih kepada kedua orang tua saya yang sudah memperjuangkan segala hal yang terbaik buat saya.
2. Kepada adik saya, Faatihah Az Zahra yang selalu memberi support dan dukungan untuk menjadi abang yang terbaik dikeluarga bapak dan ibu.
3. Kepada teman teman seperjuangan kelas PBAS A, semoga Allah senantiasa memberikan kemudahan atas segala urusannya.
4. kepada teman teman seperantauan yang tidak bisa disebutkan, terimakasih sudah kebersamai dari awal kita menginjakkan kaki kita di kota Semarang ini hingga sampai saat ini yang selalu mendukung serta memberikan semangat.

DEKLARASI

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan skripsi ini tidak berisi materi yang ditulis oleh orang lain atau yang sudah diterbitkan. Dengan demikian juga skripsi ini tidak berisi pikiran pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan

Semarang, 3 Juni 2024
M.  ullah
NIM 2005036006

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah Arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf Arab harus disalin ke dalam huruf Latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut:

A. Konsonan

أ = Alif	خ = Kha	ش = Sya	غ = Gha	ن = Na
ب = Ba	د = Da	ص = Sha	ف = Fa	و = Wau
ت = Ta	ذ = Dza	ض = Dal	ق = Qa	ه = Ha
ث = Sa	ر = Ra	ط = Tha	ك = Ka	ء = Hamzah
ج = Jim	ز = Za	ظ = Za	ل = La	ي = Ya
ح = Ha	س = Sa	ع = Ain	م = Ma	

B. Vokal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin
َ	Fathah	A
ِ	Kasrah	I
ُ	Dammah	U

C. Diftong

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin
يَ.....	Fathah dan ya	Ai
و.....َ	Fathah dan wau	Au

D. Maddah

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin
...أ...آ	Fathah dan alif atau ya	Ā
...إ	Kasrah dan ya	Ī
...و	Dammah dan wau	Ū

E. Syaddah (-)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda (ّ).

F. Kata Sandang

Kata sandang (...) ال ditulis dengan al misalnya = الصناعة al-shina'ah. Al ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

G. Ta' Marbutah (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya = الطبيعية المعيشة al-ma'isyah al-thabi'iyah.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengalaman magang, hardskill, dan softskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam industri perbankan syariah, dengan studi kasus pada mahasiswa perbankan syariah di Universitas Islam Negeri di Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, pengumpulan data melalui kuesioner yang di sebarakan melalui *google form* secara online, pada penelitian ini menggunakan SPSS 26 dengan uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengalaman magang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah dan variabel hardskill berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah namun bahwa variabel softskill tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa diperbankan syariah.

Kata kunci : Pengalaman magang, Hardskill dan Softskill

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of internship experience, hard skills and soft skills on student work readiness in the sharia banking industry, with a case study of sharia banking students at the State Islamic University in Central Java. This research uses a quantitative approach method, the sample in this research is 100 respondents with a sampling technique using purposive sampling, data collection through questionnaires distributed via Google from online, in this research using SPSS 26 with instrument tests, classical assumption tests and tests hypothesis.

The results of this research state that the internship experience variable has a positive and significant effect on students' work readiness in sharia banking and the hard skills variable has a positive and significant effect on students' work readiness in sharia banking, however, the soft skills variable has no significant effect on students' work readiness in sharia banking.

Keywords: Internship Experience, Hardskills and Soft skills.

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah mana memberikan kita nikmat kesehatan serta iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh pengalaman magang, hardskill dan softskill (studi kasus pada mahasiswa perbankan syariah universitas islam negeri di jawa tengah)” dengan baik. Sholawat serta salam kita hadiahkan kepada nabi Muhammad SAW, semoga kita diakui sebagai umatnya dan mendapat syafaatnya di hari akhir nanti. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, namun berkat bimbingan, dorongan, serta arahan dari berbagai pihak, maka kekurangan tersebut bisa dilalui oleh penulis. Tujuan dari penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) dalam program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang. Dalam hal ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Nizar, M.Ag. sebagai Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Arif Afendi, SE., M.Sc. sebagai ketua prodi S1 Perbankan Syariah dan Ibu Mardhiyaturrositaningsih, ME. sebagai sekretaris prodi S1 Perbankan Syariah.
4. Bapak H. Ade Yusuf Mujadid, M.Ag. sebagai Pembimbing I dan Ibu Mardhiyaturrositaningsih, ME sebagai Pembimbing II, yang telah membimbing dan memberikan saran serta motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Dosen, Karyawan, dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah memberi ilmu, pengetahuan, dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M.Ag. sebagai wali dosen yang sudah membantu penulis selama menjalani perkuliahan di UIN Walisongo Semarang.
7. Bapak Dedi Lazuardi dan Ibu Iswahyuni yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya serta meberikan semangat dalam menyusun skripsi ini.
8. Partner terkasih yaitu Annisa aulia putri yang telah menjadi semangat dan motivasi penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan sebagaimana mestinya.

9. Untuk diri sendiri, saya ucapkan terimakasih sudah bertahan serta berjuang sampai detik ini, perjuanganmu belum selesai mari bertarung dengan sehat sebagaimana layaknya seseorang laki laki memperjuangkan nama baik keluarga dan diri nya serta orang tersayang.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
DEKLARASI.....	v
.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penulis Skripsi	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. <i>Readiness Theory</i>	12
2.2. Pengalaman Magang	13
2.2.1. Pengertian Pengalaman Magang.....	13
2.2.2. Tujuan pengalaman magang	15

2.2.3.	Indikator pengalaman magang	15
2.2.4.	Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Magang	16
2.3.	Hardskill	17
2.3.1.	Pengertian Hardskill.....	17
2.3.2.	Indikator Hardskill	18
2.4.	Softskill	19
2.4.1.	Pengertian Softskill	19
2.4.2.	Faktor yang mempengaruhi softskill	20
2.4.3.	Indikator Softskill	21
2.5.	Kesiapan kerja	22
2.5.1.	Pengertian kesiapan kerja	22
2.5.2.	Ciri Ciri Kesiapan Kerja	23
2.5.3.	Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja	24
2.5.4.	Indikator kesiapan kerja	25
2.6.	Penelitian terdahulu.....	25
2.7.	Pengembangan Hipotesis	28
2.7.1.	Pengaruh pengalaman terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah 28	
2.7.2.	Pengaruh hardskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah..	28
2.7.3.	Pengaruh softskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah ...	29
2.8.	Kerangka Pemikiran	30
BAB III		31
METODE PENELITIAN.....		31
3.1.	Jenis Data Penelitian	31
3.2.	Sumber Data.....	31
3.2.1.	Data Primer	31
3.2.2.	Data Sekunder	31

3.3.	Populasi dan Sampel	32
3.3.1.	Populasi.....	32
3.3.2.	Sampel.....	32
3.4.	Variabel dan Definisi Operasional	34
3.5.	Metode Pengumpulan Data	36
3.6.	Teknik Analisa Data.....	39
3.6.1.	Uji Instrumen	39
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6.3.	Uji Hipotesis	41
BAB IV	43
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL	43
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.1.1	berdirinya Sejarah Universitas Islam Negeri	43
4.1.2	Pengembangan Perbankan Syariah Di Indonesia	43
4.2	Analisis Deskripsi Responden.....	44
4.2.1	Responden berdasarkan universitas	45
4.2.2	Responden berdasarkan jenis kelamin	45
4.2.3	Responden berdasarkan usia	46
4.2.4	Responden berdasarkan jangka waktu magang	46
4.3	Analisis Data dan Pembahasan	47
4.3.1	Uji instrumen	47
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	48
4.3.3	Uji Hipotesis	51
4.4	Pembahasan Hasil Analisa Data	55
4.4.1	Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah	55
4.4.2	Pengaruh Hardskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah	56

4.4.3	Pengaruh softskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah ...	57
BAB V	59
PENUTUP	59
5.1.	Kesimpulan.....	59
5.2.	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra Riset Profesi Impian Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Di Jawa Tengah	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Populasi Mahasiswa UIN di Jawa Tengah jurusan perbankan syariah	32
Tabel 3. 2 Indikator Penelitian.....	34
Tabel 3. 3 Pernyataan kuesioner	37
Tabel 4. 1 Responden Universitas	45
Tabel 4. 2 Responden Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan jangka waktu magang.....	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov.....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastistas	51
Tabel 4. 10 Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji T	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji f.....	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Hasil Pra Riset Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Bank Syariah	4
Gambar 1. 2 Grafik Hasil Pra Riset Presepsi Hardskill Yang dimiliki Mahasiswa Perbankan Syariah Pada Bidang Perbankan Syariah	6
Gambar 1. 3 Grafik Hasil Pra Riset Persepsi Softskill Yang Dimiliki Mahasiswa Perbankan Syariah Pada Bidang Perbankan Syariah	7
Gambar2. 1 Kerangka pemikiran	30
Gambar 4. 1 Hasil Grafik P-Plot.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia harus memiliki sumber daya manusia yang unggul, kompetensi dan talenta yang tinggi serta pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang sejalan dengan tujuan pembangunan guna menjawab tantangan era globalisasi yang kompetitif yang saling bersaing. Faktor faktor ini menjadi komponen penting dari modal dasar, baik dari segi kuantitas maupun kualitas manusia.¹ Kemajuan suatu bangsa sangat bergantung pada sumber daya manusianya, terlepas dari banyaknya sumber daya alam. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu negara tidak akan bisa maju. Di Indonesia, permasalahan sumber daya manusia mulai mendapat perhatian lebih serius pada tahun 1970an. Sumber daya manusia mengacu pada individu yang dipekerjakan dalam suatu organisasi dan mereka memainkan peran penting yang tidak dapat diabaikan.²

Berdasarkan data BPS tahun 2023, sekitar 39% angkatan kerja Indonesia hanya berpendidikan dasar. Permasalahan rendahnya sumber daya manusia di Indonesia merupakan hambatan yang signifikan terhadap perekonomian dan pembangunan secara keseluruhan. Oleh karena itu, Indonesia perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar bisa bersaing dengan negara lain.³ Pendidikan merupakan salah satu pendekatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu peningkatan standar pendidikan sangatlah penting. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang terstruktur, terfokus, berlandaskan agama dan ketakwaan serta mengacu pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Hal ini akan menentukan keberhasilan pembangunan.⁴

Dalam industri jasa keuangan, khususnya sektor perbankan konvensional/ syariah, akses terhadap sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan berpengetahuan sangatlah penting. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya sistematis untuk mengembangkan sumber daya manusia

¹ Faradila Suyanto, Elvi Rahmi, and Abel Tasman, "Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang," *Jurnal Ecogen* 2, no. 2 (2019): 187.

² Mardhiyaturrositaningsih Mardhiyaturrositaningsih, "Human Resources Development Program in Islamic Commercial Banks," *AL-ARBAH: Journal of Islamic Finance and Banking* 5, no. 2 (2023): 239–254.

³ BPS, "Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2021-2023," *11 Januari 2023*, last modified 2023, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>.

⁴ Hasibuan Malayu, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017).

yang berkualitas dan berpengalaman di bidang pengelolaan bisnis perbankan. Salah satu strategi yang mungkin dapat digunakan adalah pelatihan dan pendidikan berbasis kompetensi. Strategi ini memiliki tiga bagian utama:

1. Standar kompetensi kerja sebagai rumusan kompetensi yang harus dikuasai.
2. Sistem pendidikan dan pelatihan yang memfokuskan pembelajaran pada pencapaian kompetensi.
3. Sistem sertifikasi kompetensi/profesi sebagai sub-sistem untuk pengakuan dan pemeliharaan kompetensi bagi para pelaku profesinya

Dengan demikian, Dalam rangka mempersiapkan dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam klasifikasi usaha jasa keuangan dan perbankan, telah dikembangkan dan ditetapkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) kategori perbankan konvensional dan jasa perbankan syariah.⁵

Salah satu prioritas tujuan pendidikan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Maksud dan tujuan pendidikan nasional dituangkan dalam Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003: mengembangkan keahlian, membentuk kepribadian dan membangun kebudayaan nasional yang bermatahat. Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan tujuan agar potensi peserta didik dapat berkembang menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat dan berilmu. Pendidikan merupakan komponen yang sangat penting dalam kehidupan manusia, pendidikan diharapkan mampu membawa berbagai perubahan positif bagi individu, pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu pendidikan di universitas atau perguruan tinggi, seperti yang dijelaskan oleh pemerintah republik Indonesia dalam undang- undang tahun 2012 tentang pendidikan tinggi bahwa pendidikan tinggi berperan sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional peran strategisnya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan nilai ilmu pengetahuan dan teknologi serta menerapkan nilai nilai humaniora untuk pembudayaan dan pemberdayaan masyarakat indonesia secara berkelanjutan.⁶

Menghadapi tantangan di masa depan, salah satu masalah di dunia kerja adalah pengangguran akibat rendahnya kualitas sumber daya manusia. Gelar sarjana tidak menjamin

⁵ OJK, "LAMPIRAN-SKKNI-Operation-Bank" (2013): 1–102.

⁶ Elizabeth Simatupang and Indrawati Yuhertiana, "Merdeka Belajar Kampus Merdeka Terhadap Perubahan Paradigma Pembelajaran Pada Pendidikan Tinggi : Sebuah Tinjauan Literatur" 2, no. 2 (2021): 30–38.

generasi milenial mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana terlihat dari fakta bahwa proporsi pengangguran di Indonesia dengan gelar sarjana cukup signifikan. Pada tahun 2023, BPS mencatat 11,8% sarjana menjadi pengangguran, persentase ini lebih besar dibandingkan dengan pengangguran lulusan SD (2,56%), SMP (4,78%), dan SMA (8,15%).⁷

Indonesia memiliki banyak perguruan tinggi, salah satunya adalah perguruan tinggi berbasis Islam yang sering disebut UIN. UIN pertama kali didirikan pada tahun 1960 di Yogyakarta dengan nama IAIN (Institut Agama Islam Negeri). Sejak tahun 1963, cabang-cabang IAIN mulai berdiri terpisah dari pusat, dengan IAIN Sumatra Utara menjadi cabang terakhir yang didirikan pada tahun 1973. Pada abad ke-21, beberapa IAIN berubah menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) karena memiliki fakultas dan jurusan di luar studi keislaman. IAIN Syarif Hidayatullah di Jakarta adalah yang pertama berubah menjadi UIN. Pada tahun 2000, terdapat 14 IAIN di Indonesia yang belum berubah menjadi UIN. Saat ini, 11 di antaranya telah menjadi UIN, termasuk yang ada di Jawa Tengah, yaitu UIN Walisongo Semarang, UIN K.H. Abdurahman Wahid Pekalongan, UIN Raden Mas Surakarta, UIN Purwokerto, dan UIN Salatiga, yang menjadi studi kasus peneliti.⁸ Berdasarkan sejarah berdirinya Universitas Islam Negeri tentu saja memiliki beragam jurusan yang dimiliki di setiap kampus tersebut terutama pada prodi perbankan syariah.

Jurusan Perbankan Syariah adalah pilihan studi yang fokus pada kegiatan perbankan yang didasarkan pada aturan syariah Islam. Di Indonesia, lembaga perbankan syariah resmi berdiri sejak tahun 1991, dengan Bank Muamalat Indonesia sebagai lembaga keuangan syariah pertama, hasil kerja tim perbankan dari Majelis Ulama Indonesia saat itu. Program studi Perbankan Syariah menawarkan prospek kerja yang menjanjikan setelah lulus, yaitu menjadi praktisi perbankan syariah. Lulusan tidak hanya bisa bekerja di bank syariah, tetapi juga dapat menempati berbagai posisi di perusahaan, mulai dari staf hingga kepala bagian., manajer hingga direktur dan lulusan jurusan perbankan syariah tidak hanya dituntut hanya menjadi praktisi perbankan syariah tetapi bisa menjadi dosen, pembisnis, konten kreator yang dapat memberikan motivasi atau yang lainnya yang menjadi keinginannya.⁹

⁷ BPS, "Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2021-2023."

⁸ Miftah Fadhillah, Masduki Asbari, and Eiffeline Melati Octaviani, "Merdeka Belajar : Solusi Revolusi Pendidikan Di Indonesia" 03, no. 01 (2024): 2015–2018.

⁹ Quipper Campus, "Perbankan Syariah," last modified 2020, accessed February 20, 2024, <https://campus.quipper.com/majors/id-perbankan-syariah>.

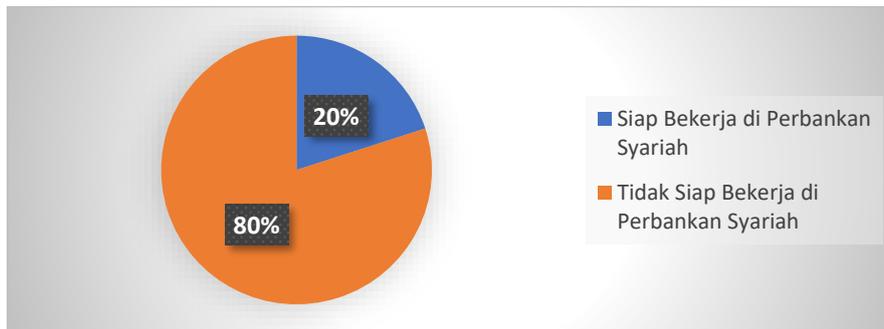
Tabel 1. 1 Hasil Pra Riset Profesi Impian Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Di Jawa Tengah

Profesi impian mahasiswa perbankan syariah UIN di jawa tengah pasca lulus	Jumlah	Persentase
Praktisi perbankan syariah	6	20%
Kerja dikantor	5	15%
Dosen	3	10%
Pengusaha	9	30%
Konten kreator	3	10%
Enterprenuer	4	15%
Total	30	100%

Sumber: data pra penelitian mahasiswa perbankan syariah UIN di Jawa tengah

Berdasarkan hasil pra riset pada mahasiswa perbankan syariah UIN di Jawa tengah bahwa 20% mahasiswa yang berkeinginan untuk menjadi praktisi perbankan syariah yang berjumlah 6 orang . Sementara 80% lainnya, ingin bekerja pada bidang lain yaitu pengusaha berjumlah 9 orang, kerja dikantor berjumlah 5 orang, dosen berjumlah 3 orang, konter kreator berjumlah 3 orang, enterprenuer 4 orang. Namun semakin banyak orang yang menyadari bahwa angkatan kerja yang tidak siap merupakan ancaman nyata terhadap stabilitas perekonomian kita (workforce ill-equipped).¹⁰

Gambar 1. 1 Grafik Hasil Pra Riset Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Bank Syariah



Sumber: data pra penelitian mahasiswa perbankan syariah UIN di Jawa tengah

¹⁰ Suyanto, Rahmi, and Tasman, "Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang."

Berdasarkan hasil dari pra penelitian diatas menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dibank syariah berada pada angka 20% yang mana memiliki jumlah 6 orang dan Yang tidak siap kerja dibank syariah yang berada angka 80% yang mana memiliki jumlah 24 orang, hal tersebut menunjukkan kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah UIN di Jawa tengah belum sepenuhnya diangka 100% hal ini sejalan dengan pendapat kementerian pendidikan dan kebudayaan indonesia Nadiem Makarim mengatakan bahwa “ Indonesia kekurangan lulusan perguruan tinggi yang siap kerja, dia juga menyebut 8 dari 10 perusahaan kesulitan mendapatkan lulusan siap kerja”.¹¹

Fokus kesiapan kerja adalah pada ciri-ciri pribadi individu yang diperlukan untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, seperti sikap kerja dan mekanisme saling tanggung jawab. Agar terdapat produktivitas dan kerja tim terbaik di tempat kerja, kesiapan kerja harus memenuhi persyaratan yang ketat dan telah ditentukan sebelumnya. Secara umum, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja: faktor internal, seperti kecerdasan, bakat, minat, cita-cita, serta kemampuan dan pengalaman; dan faktor eksternal, seperti lingkungan..¹²

Magang merupakan salah satu faktor yang mendukung kesiapan kerja bagi lulusan perguruan tinggi dan Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh seseorang. Seseorang dianggap berpengalaman jika memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan memadai sesuai dengan bidang keahliannya berdasarkan perbuatan atau pekerjaan yang dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, Melalui pengalaman magang, mahasiswa diharapkan dapat memperoleh kompetensi tertentu, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Selain itu, magang juga memberikan pembelajaran dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.¹³

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa dengan diadakan magang memiliki manfaat antara lain:a.meningkatkan peluang untuk mencari pekerjaan, b.memperoleh pengalaman yang dapat memotivasi untuk memilih jalur karir tertentu,c.meningkatkan prospek karir dimasa

¹¹ Renatha Swasty, “Indonesia Kekurangan Lulusan Perguruan Tinggi Siap Kerja,” *03 Juni*, last modified 2022, accessed January 29, 2024, <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/8kovAn5b-nadiem-indonesia-kekurangan-lulusan-perguruan-tinggi-siap-kerja>.

¹² Suyanto, Rahmi, and Tasman, “Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.”

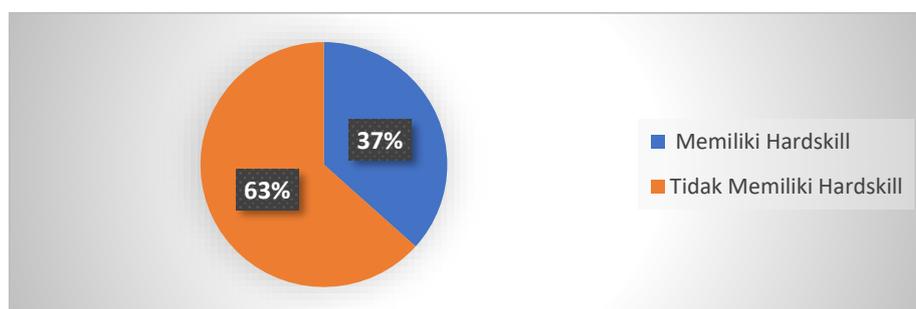
¹³ Andi Muhammad and Ikhsan Mustari, “Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya),” *jimfeb (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, no. 1 (2021): 1–18.

depan. Maka dengan mempunyai kemampuan, kesiapan, dan pengalaman tersebut, para pencari kerja menunjukkan penguasaan pada bidang Soft Skill dan Hard Skill. Penguasaan keduanya menandakan kesiapan kerja lulusan sarjana yang telah menguasai ilmu pengetahuan sesuai dengan jurusan yang diambil, sehingga siap menjadi tenaga kerja handal, profesional, dan siap bersaing dalam dunia kerja.¹⁴

Berdasarkan hasil pra riset pada mahasiswa perbankan syariah UIN di Jawa tengah sejumlah 30 orang mahasiswa diperoleh bahwa terdapat perbedaan antara pengalaman magang dengan profile lulusan perbankan syariah. Hal ini ditunjukkan dari 30% mahasiswa ditempatkan pada lembaga magang non perbankan, disisi lain pada aspek periode magang 60% mahasiswa mendapatkan pengalaman magang selama 1 bulan, 20% mahasiswa mendapatkan pengalaman magang selama 2 bulan dan 20% mahasiswa mendapatkan pengalaman magang selama 3 bulan. Dikarenakan beberapa dari hasil pra riset yang menunjukkan durasi magang yang paling banyak diangka 1 bulan yaitu 60% maka dari itu pengalaman sangat lah dibutuhkan untuk menyiapkan diri siap bekerja diberbagai sektor baik bank maupun diluar bank pasca menjadi alumni dikampus tersebut.

Selain pengalaman magang faktor yang penting yang diperhatikan yang mendukung kesiapan kerja salah satunya adalah aspek hardskill. Hardskill adalah kemampuan intelektual yang diperlukan untuk berbagai aktivitas mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Hardskill juga mencakup keahlian, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk sukses dalam pekerjaannya.¹⁵

Gambar 1. 2 Grafik Hasil Pra Riset Presepsi Hardskill Yang dimiliki Mahasiswa Perbankan Syariah Pada Bidang Perbankan Syariah



¹⁴ Cici Nur Indah Sari, Syarifuddin Arif, and Marah Manunggal, “Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah” (n.d.).

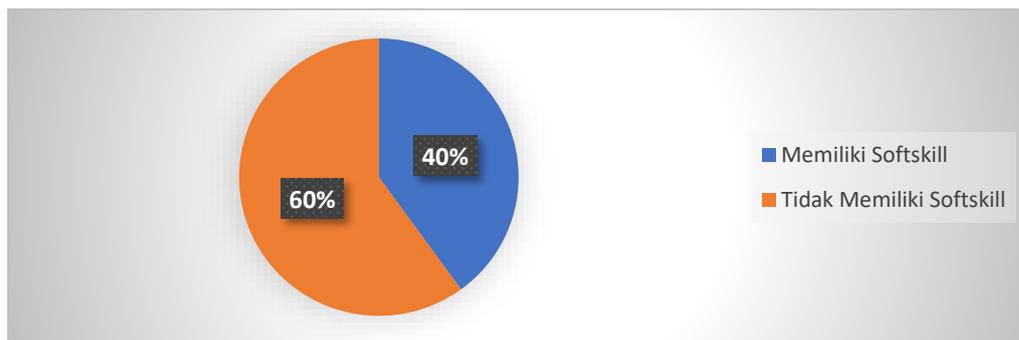
¹⁵ Deswarta, Desy Mardianty, and Bowo, “Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 1 (2023): 364–372, <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.

Sumber: data pra penelitian mahasiswa perbankan syariah UIN di Jawa tengah

Berdasarkan pada pra penelitian pada grafik 1.3 menunjukkan bahwa dari 30 responden, yang tidak memiliki hardskill dengan persentase 63% berjumlah 19 mahasiswa. Yang mana variabel pengalaman magang sangat mempengaruhi mahasiswa untuk memiliki hardskill sehingga semakin lama durasi waktu pengalaman maka semakin meningkat hardskill yang dimiliki mahasiswa.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Cici Nur dkk yang menjelaskan bahwa softskill berpengaruh terhadap kesiapan kerja.¹⁶ Sementara hasil penelitian Bagus Bhadraswara dan Syaiful Iqbal yang menyatakan bahwa softskill tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja di bank syariah.¹⁷ Menurut temuan dari Mitsubishi Research Institute, soft skill merupakan prasyarat kesuksesan seseorang setelah menyelesaikan pendidikan.¹⁸

Gambar 1. 3 Grafik Hasil Pra Riset Persepsi Softskill Yang Dimiliki Mahasiswa Perbankan Syariah Pada Bidang Perbankan Syariah



Sumber: data pra penelitian mahasiswa perbankan syariah Uin di Jawa tengah

Berdasarkan hasil pra penelitian pada grafik 1.4 menunjukkan bahwa dari 30 responden yang tidak memiliki softskill dengan persentase 60% berjumlah 18 mahasiswa, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Desi Setiawati dan Mayasari yang mengungkapkan bahwa 80% kesuksesan seseorang dipengaruhi oleh softskill yang dimilikinya.¹⁹

¹⁶ Indah Sari, Arif, and Manunggal, "Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah."

¹⁷ Bagus Bhadraswara and Syaiful Iqbal, "The Influence of Hardskill, Softskill and Social Motive on the Work Readiness off Accounting Students of Unibraw the Industrial Revolution 4.0 Era (2020)" (n.d.).

¹⁸ Herlisa Setiarini et al., "Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgrri Semarang)," *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 195–204.

¹⁹ Desi Setiawati and Mayasari Mayasari, "Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Dimasa Pandemi Covid 19," *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)* 5, no. 1 (2021): 23.

Softskill ialah kemampuan komunikasi, karakteristik pribadi, kecerdasan sosial, dan kemampuan beradaptasi dalam kehidupan sehari-hari.²⁰ Menurut Syahputra, bahwa softskill adalah kemampuan yang sangat penting untuk segala jenis pekerjaan seperti komunikasi dan sebagainya.²¹ Softskill adalah menjadi salah satu hal yang penting kontribusinya terhadap kesiapan kerja karena calon lulusan perguruan tinggi yang kurang memiliki softskill cenderung kurang siap menghadapi dunia kerja. Sebagian besar perusahaan mengutamakan kemampuan softskill untuk calon tenaga kerja, sebagaimana pada penelitian yang dilakukan Cici dkk menunjukkan semakin tinggi kemampuan softskill yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya.²²

Dalam hal ini perguruan tinggi, terutama Universitas Islam Negeri di Jawa Tengah, memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan dan Meningkatkan kualitas, tujuan utama perguruan tinggi adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang siap memasuki dunia kerja, sesuai dengan ketentuan UU No. 2 Tahun 1989 Pasal 16 Ayat (1) dan PP No. 30 Tahun 1990 Pasal 2 Ayat (1). Tujuan tersebut mencakup:

1. Tujuan perguruan tinggi adalah mempersiapkan peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional guna menerapkan, mengembangkan, dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

2. Menumbuhkan serta menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, dan memanfaatkannya secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.²³

Namun tujuan dari program studi perbankan syariah yang didirikan di berbagai perguruan tinggi khususnya UIN di Jawa Tengah adalah untuk menyediakan sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik tentang lembaga keuangan syariah dan perbankan syariah. Bahkan dengan pengajaran dan pengetahuan mendalam tentang perbankan Islam, terdapat kekhawatiran bahwa siswa mungkin tidak cukup siap atau mungkin kurang memiliki keinginan untuk bekerja di perbankan syariah atau lembaga keuangan Islam.

²⁰ Deswarta, Mardianty, and Bowo, "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19."

²¹ M Afrillyan Dwi Syahputra, "Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills Untuk Mengembangkan Hard Skill & Soft Skill Pada Mahasiswa," *JEJAK : Jurnal Pendidikan Sejarah & Sejarah* 1, no. 2 (2022): 82–90.

²² Indah Sari, Arif, and Manunggal, "Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah."

²³ BPHN.go.id, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional," *Bphn.Go.Id*, last modified 1989, accessed January 6, 2024, <https://bphn.go.id/data/documents/89uu002.pdf>.

Peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah di Universitas Islam Negeri di Jawa Tengah. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pengalaman Magang, Hardskill, dan Softskill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Perbankan Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri di Jawa Tengah)".

1.2.Rumusan Masalah

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

- 1.Apakah Pengalaman Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan syariah?
- 2.Apakah Hardskill berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah?
- 3.Apakah Softskill berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah?

1.3.Tujuan Penelitian

- 1.Untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah.
- 2.Untuk mengetahui pengaruh hardskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah.
- 3.Untuk mengetahui pengaruh softskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah.

1.4.Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam studi perbankan syariah di Universitas Islam Negeri di Jawa Tengah..
 - b. Pada penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai tinjauan yang memberikan informasi dan pemahaman mengenai pengaruh pengalaman magang, softskill, dan hardskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan perbankan syariah Universitas Islam Negeri di

Jawa Tengah. Informasi ini diharapkan dapat membantu dalam pengambilan kebijakan oleh pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

1) Pada penelitian ini memberikan manfaat pada penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengalaman magang, softskill dan hardskill terhadap kesiapan kerja di Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri di Jawa Tengah.

b. Bagi Universitas

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi penting kepada kampus-kampus yang terkait mengenai pengalaman magang, hardskill dan softskill yang dimiliki mahasiswa saat ini.

1.5.Sistematika Penulis Skripsi

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

BAB I :PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini meliputi tinjauan pustaka yang terdiri dari kerangka teori, hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

bab ini meliputi mengenai metode penelitian yang mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL

Bab ini meliputi mengenai hasil penelitian, analisis data, serta pembahasan mengenai hasil penelitian tersebut.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meliputi terdapat kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran untuk penelitian selanjutnya, dan kata penutup yang mengakhiri penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Readiness Theory*

Menurut konsep *readiness theory*, kesiapan merujuk pada kondisi secara keseluruhan yang membuat seseorang siap memberikan respons atau jawaban dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Jamies Drever mendefinisikan *readiness* sebagai *preparedness to respond* atau kesiapan untuk memberikan respon atau bereaksi. Sementara itu, menurut Kuswahyuni, kesiapan adalah tindakan yang dilakukan seseorang untuk merancang sesuatu.²⁴

Menurut Dalyono, kesiapan adalah kemampuan fisik dan mental yang cukup baik. Kesiapan fisik mencakup tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental melibatkan minat dan motivasi yang memadai untuk melakukan suatu kegiatan. Hal ini diperjelas oleh Hamalik yang menyatakan bahwa kesiapan merupakan tingkat atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan individu sebelum dapat melakukan tugas-tugas yang diharapkan, mencakup berbagai aspek seperti pertumbuhan mental, fisik, sosial, dan emosional.²⁵

Berdasarkan pendapat di atas bahwa teori *readiness* atau teori kesiapan dapat menjadi landasan bahwa disetiap pekerjaan yang ingin kita lamar harus memiliki kesiapan kerja terlebih dahulu tidak bisa langsung merujuk masuk dan bekerja harus ada proses untuk bisa bekerja diperusahaan tersebut, maka dari itu untuk mempersiapkan kerja tersebut ada beberapa prinsip-prinsip yang bisa menjadi rujukan untuk mempersiapkan bekerja pasca alumni dari kampus

Prinsip-prinsip *Readiness Theory*, menurut Slameto, meliputi: (a) semua aspek perkembangan berinteraksi, saling mempengaruhi, dan mempengaruhi satu sama lain, (b) kematangan jasmani dan rohani diperlukan untuk mendapatkan manfaat dari pengalaman, (c) pengalaman memiliki pengaruh terhadap kesiapan, dan (d) kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

Sementara itu, menurut Soemanto, prinsip-prinsip bagi perkembangan *readiness* meliputi: (a) semua aspek pertumbuhan berinteraksi dan bersama-sama membentuk *readiness*, (b) pengalaman individu juga mempengaruhi pertumbuhan fisiologi individu, (c) pengalaman

²⁴ Slameto, *Belajar & Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi* (jakarta: Rineka Cipta, 2010).

²⁵ Oemar Hamalik, *Kurikulum Dan Pembelajaran* (jakarta: Bumi Aksara, 2015).

memiliki efek yang terus berkembang dan berdampak pada readiness dalam perkembangan fungsi-fungsi keperibadian individu, baik secara jasmaniah maupun rohaniah.²⁶

Berdasarkan penjelasan diatas maka hal yang harus disiapkan menurut Deswarta²⁷, untuk mempersiapkan diri bekerja baik dilembaga perbankan maupun non perbankan, antara lain :

- a. *responsibility* (tanggung jawab)
- b. *health & savety* (kesehatan dan keselamatan)
- c. *communication* (komunikasi)
- d. *skills* (keterampilan)
- e. *self view* (pandangan terhadap diri)

2.2. Pengalaman Magang

2.2.1. Pengertian Pengalaman Magang

Menurut Andi, Pengalaman adalah rangkuman dari semua pelajaran yang dipelajari seseorang dari hal-hal yang terjadi pada dirinya selama hidupnya. Sedangkan magang merupakan salah satu komponen sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terpadu antar lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan, sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Definisi ini membawa kita pada kesimpulan bahwa pembelajaran individu dari pengalaman yang dimilikinya selama mengikuti magang di suatu instansi merupakan pengalaman magangnya.²⁸

Menurut Faradila, Ada dua kategori pengalaman: 1) pengalaman langsung, yang diperoleh melalui keterlibatan aktif dalam aktivitas dunia nyata, dan 2) pengalaman perwakilan, yang diperoleh melalui kata-kata, gambar, visual, dan simbol selain observasi. mahasiswa dapat memperoleh kompetensi khusus pengetahuan, kemampuan, dan etos kerja yang kuat—yang relevan dengan tuntutan dunia kerja melalui pengalaman magang. Oleh

²⁶ Soemanto Wasty, *Psikologi Pendidikan* (jakarta: Pt Rineka Cipta, 2006).

²⁷ Deswarta, Mardianty, and Bowo, “Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19.”

²⁸ Muhammad and Mustari, “Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya).”

karena itu, magang berfungsi sebagai sarana untuk melatih generasi muda untuk memasuki dunia kerja.²⁹

Allah berfirman didalam al quran surah al mujadalah ayat 11³⁰ :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ؕ وَإِذَا قِيلَ أَنشُرُوا فَانشُرُوا فَأَنشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ
الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ؕ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan*

Adapun hadits menurut Abu Hurairah radhiyallahu ‘anhu, ia berkata, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, yang menjelaskan tentang belajar dari pengalaman pribadi dan orang lain yang berbunyi³¹ :

لَا يُلْدَغُ الْمُؤْمِنُ مِنْ جُحْرٍ وَاحِدٍ مَرَّتَيْنِ

“Seseorang mukmin tidak tersengat pada lubang yang sama dua kali” (HR Bukhari & Muslim)

Penjelasan ayat dan hadist diatas bahwa setiap manusia hendaknya kita menuntut ilmu sebanyak mungkin maka pentingnya menuntut ilmu didalam Islam. Berkaitan dengan pengalaman magang secara langsung kita menuntut ilmu diluar kampus yang mana kita sudah diberikan ilmu pengetahuan dikampus kemudian dengan adanya magang ini kita mempraktekan ilmu yang sudah diberikan dan secara kemudian kita juga dapat ilmu yang telah kita lakukan ketika pertama magang hingga akhir magang serta hadist nabi juga menjelaskan agar kita belajar dari pengalaman orang lain menjadi pelajaran bagi kita, hendaknya kita selalu jeli dan cerdas melihat dan mengambil ibroh dari kejadian-kejadian yang sudah terjadi baik itu orang terdahul atau sekarang.

Diperlukan lebih banyak pelatihan untuk mempersiapkan para profesional yang berkualifikasi. Upaya perbaikan tersebut antara lain dengan melakukan kegiatan praktik terjun

²⁹ Suyanto, Rahmi, and Tasman, “Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.”

³⁰ Tim Hikmah Detik.com, “Al Mujadalah Ayat 11 Dan Pentingnya Ilmu,” 22 September, last modified 2020, accessed February 20, 2024, <https://news.detik.com/berita/d-5184447/al-mujadalah-ayat-11-dan-pentingnya-ilmu>.

³¹ Abu Khalid Resa Gunarsa, “Belajarlal Dari Pengalaman Pribadi Dan Orang Lain,” 2 Jumadil Awwal 1435 h (04 Maret 2013), last modified 2013, accessed March 7, 2024, <https://sabilulilmi.wordpress.com/2014/03/05/belajarlal-dari-pengalaman-pribadi-dan-orang-lain/>.

langsung ke lapangan, atau dalam hal ini magang, yang merupakan salah satu bentuk pendidikan atau pelatihan yang dimaksudkan untuk membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan tertentu di bawah pengawasan instruktur yang berpengalaman.³²

Seseorang bisa mendapatkan pengalaman melalui pelatihan dan pendidikan. Tujuan utama pendidikan adalah untuk membekali mahasiswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan tertentu sebelum mereka memasuki dunia kerja. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang dalam bidang yang diminatinya, yang dapat diukur dari lamanya proses belajar serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.³³

Pengalaman magang merupakan modal utama untuk meningkatkan soft skill dan hard skill. Keberadaan pengalaman magang sangatlah penting untuk mengoptimalkan kesiapan kerja, dan tanpanya, mahasiswa mungkin akan kesulitan menemukan semangat dalam menghadapi dunia kerja di masa depan.³⁴

2.2.2. Tujuan pengalaman magang

Program magang juga bertujuan memberikan pengalaman dunia nyata kepada mahasiswa di tempat kerja serta membantu mereka memahami dan memantau prosedur yang berlangsung di sana. Magang juga melatih mahasiswa untuk bisa manajemen waktunya dan dirinya sehingga segala kegiatan yang ada di perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Tujuan magang, juga sebagai dari konsep mengembangkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan langsung terjun ke lapangan dan mempersiapkan mereka untuk langsung memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan program pelatihan atau magang.

2.2.3. Indikator pengalaman magang

Menurut Edi Azwar menyatakan bahwa pengalaman magang adalah pelatihan atau praktek untuk menguasai keahlian tertentu dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman serta proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk

³² Edi Azwar, "Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi," *Jurnal Penjaskesrek* 6, no. 9 (2019): 211–221.

³³ Herlina Yustati and Lucy Auditya, "Pengaruh Praktek Pengalaman Luar, Dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Di Lembaga Keuangan Syariah," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 6, no. 1 (2019): 45.

³⁴ Ariestya Putri Pambajeng, "The Influence Of Internship Experience, Work Motivation, And Soft Skills On College Student Work Readiness In Entering The World Of Work [Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Ker]" 7 (2023): 1–17.

menyelesaikan problem nyata³⁵. Adapun indikator indikator pengalaman magang yang dikemukakan oleh ³⁶ yaitu:

- a. Durasi pelaksanaan praktik magang
Pelaksanaan pengalaman magang juga dapat mempengaruhi kesiapan mahasiswa dalam bekerja sehingga membuat mahasiswa jauh lebih matang untuk mempersiapkan didalam dunia kerja dan semakin lama kegiatan magang yang diperoleh mahasiswa juga dapat meningkatkan kualitas softskill dan hardskill yang dimiliki.
- b. Pendidikan dan pengembangan SDM
kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber daya yang berkualitas, baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja, maupun profesionalisme dalam bekerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas kemampuan SDM guna mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.
- c. Kapasitas kerja
Ketika seseorang dapat mengerjakan suatu tugas dengan baik, hal itu menunjukkan bahwa ia mempunyai kemampuan atau bakat untuk mengerjakannya.
- d. Pemantapan hasil belajar
Mahasiswa perlu memiliki kemampuan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan profesional. Kemampuan tersebut adalah hal yang penting untuk dikuasai dalam kegiatan belajar.

2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Magang

Adapun menurut Nurhayati dkk, bahwa berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman magang antara lain:

- a. Memiliki kemampuan menganalisis digunakan untuk mempelajari kemampuan pada saat melakukan analisis dan penilaian.
- b. Kebutuhan dan sikap untuk memiliki tanggung jawab terhadap program yang sudah diberikan.
- c. Kemampuan dan keterampilan teknis sangat penting dalam menilai keahlian seseorang dalam melaksanakan berbagai aspek teknik pekerjaan.

³⁵ Azwar, "Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi."

³⁶ Wahyu Sholekah, Supri Wahyudi Utomo, and Elly Astuti, "Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan Dan Prestasi Belajar Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi," *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi* 8, no. 2 (2021): 213–222.

- d. Menggunakan kemampuan dan minat untuk menilai kualitas dan minat seseorang.³⁷

2.3. Hardskill

2.3.1. Pengertian Hardskill

Hardskill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Dan menurut bagus, hardskill adalah kemampuan yang biasa dipelajari disekolah atau perguruan tinggi untuk meningkatkan kemampuan intelektual peserta didik yang berkaitan dengan mata pelajaran yang sedang dipelajari, dengan kata lain hardskill adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bida studi yang dipelajari.³⁸

Menurut Deswarta, Hard skill adalah kemampuan intelektual yang diperlukan untuk tugas-tugas mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Hard skill juga merupakan kompetensi, bakat, dan keahlian yang dibutuhkan seseorang agar berhasil dalam bidang pekerjaannya.³⁹ Menurut Syahputra, hardskill dapat disederhanakan sebagai pengetahuan atau wawasan yang kita peroleh selama masa sekolah, baik itu berupa teori, keahlian teknis, atau pengetahuan khusus mengenai minat yang kita pelajari.⁴⁰

Allah SWT berfirman dalam al quran dalam surah al alaq ayat 1-5:

أَفِرُّ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) افْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ
الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)

Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang Menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah, Yang

³⁷ Al Nurhayati Ismiarif and Siti Hasanah, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Pasca Magang Program Studi Perbankan Syariah Di Kota Semarang)," *Jurnal Medika Nusantara* 1, no. 3 (2023): 268–292, <https://jurnal.stikeskesdam4dip.ac.id/index.php/Medika/article/view/475>.

³⁸ Bhadraswara and Iqbal, "The Influence of Hardskill, Softskill and Social Motive on the Work Readiness off Accounting Students of Unibraw the Industrial Revolution 4.0 Era (2020)."

³⁹ Deswarta, Mardianty, and Bowo, "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19."

⁴⁰ Syahputra, "Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills Untuk Mengembangkan Hard Skill & Soft Skill Pada Mahasiswa."

mengajar (manusia) dengan perantaraan qalam. Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.⁴¹

Hadits nabi dari Ibnu Majah dari Rasulullah SAW bersabda yaitu⁴²:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

“Menuntut ilmu itu wajib atas setiap Muslim” (HR. Ibnu Majah)

Dalam ayat suci Al Quran dan Hadits ini menjelaskan bahwa barang siapa yang memberi ilmu dan menerima disitulah dejatnya akan diangkat oleh Allah SWT, oleh sebab itu tuntulah ilmu sebanyak mungkin dan hadist rasullullah SAW mengatakan bahwa wajib bagi setiap muslim untuk menuntut ilmu, sebagaimana kata mutiara arab tuntulah ilmu sejak dari buaian sampai keliang lahat, dan Nabi Muhammad SAW juga di masa pertama menerima wahyu menyerukan untuk membaca maka dari itu Islam mewajibkan kepada kita untuk menuntut ilmu sehingga seseorang yang berilmu akan mudah menggapai kehidupan dunia dan akhirat serta dapat membedakan mana yang baik dan buruk

2.3.2. Indikator Hardskill

Menurut Robiyati Podungge dkk, ada beberapa indikator yang dapat mengembangkan hardskill yaitu⁴³

a. Keterampilan teknis

Keterampilan teknis adalah kemampuan yang kita miliki yang sudah diberikan dalam jenjang pendidikan yang berupa teknologi dan informasi yang bersifat teknis

b. Kualitas

Keandalan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan menyelesaikan waktu yang tepat menggunakan prosedur yang muda dipahami sera memiliki tanggung jawab pekerjaan yang sudah diberikan.

c. Ilmu teknologi

Kemampuan seseorang dalam menganalisis teknologi yang semakin canggih dan

⁴¹ ibnu katsir Online, “Surat Al-’Alaq, Ayat 1-5,” *Oktober 2019*, last modified 2019, <http://www.ibnukatsironline.com/2015/10/tafsir-surat-al-alaq-ayat-1-5.html>.

⁴² Hasrul, “20 Hadits Tentang Menuntut Ilmu, Pahalanya Seperti Orang Yang Haji Sempurna,” *23 Desember*, last modified 2022, accessed February 20, 2024, <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6476158/20-hadits-tentang-menuntut-ilmu-pahalanya-seperti-orang-yang-haji-sempurna>.

⁴³ Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo, and Exzalin Hilala, “Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo,” *Journal of Management & Business* 6, no. 2 (2023): 224–232.

berkembang serta dapat memahami dalam pengaplikasiannya.

2.4. Softskill

2.4.1. Pengertian Softskill

Menurut Cici Nur Indah Sari, softskill meliputi kemampuan komunikasi, karakteristik pribadi, kecerdasan sosial yang melekat, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di dunia kerja..⁴⁴

Menurut Hulu, softskill adalah rangkaian keterampilan yang memengaruhi interaksi kita dengan orang lain. Ini mencakup komunikasi efektif, pemikiran kreatif dan kritis, kemampuan membangun tim, dan keterampilan lain yang terkait dengan kepribadian individu..⁴⁵ Menurut Yuni dkk, softskill adalah istilah sosiologis yang mengacu pada Emotional Intelligence Quotient (EQ) seseorang. Softskill juga mencerminkan kemampuan seseorang dalam berkolaborasi, menyelesaikan masalah, bahkan dalam memotivasi atau memberikan solusi bersama orang lain dalam konteks pekerjaan..⁴⁶

Allah SWT berfirman di dalam surah al imran ayat 18 yaitu⁴⁷:

شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ ۗ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

Artinya: Allah menyatakan bahwasanya tidak ada tuhan melaikan dia (yang berhak disembah), yang menegakkan keadilan. Para malaikat dan orang-orang berilmu(juga menyatakan yang demikian itu). Tak ada tuhan melainkan dia (yang berhak disembah), yang maha perkasa lagi maha bijaksana

Hadist nabi Rasulullah bersabda:

مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ

Artinya : barangsiapa yang keluar dari rumahnya untuk menuntut ilmu maka dia berada didalam jihad fi sabillah (HR Turmudzi).⁴⁸

⁴⁴ Indah Sari, Arif, and Manunggal, “Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah.”

⁴⁵ Fikranlim Hulu and Noni Rozaini, “Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis,” *Niagaawan* 9, no. 3 (2020): 263–270.

⁴⁶ Yunni Fajriyati, Azra Zeinyta Haroen, and Rini Wijayaningsih, “Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi” 2, no. November (2023): 3203–3217.

⁴⁷ Kastolani Marzuki, “10 Ayat Tentang Menuntut Ilmu Dalam Al Quran,” 8 *Januari 2022*, last modified 2022, accessed March 7, 2024, <https://www.inews.id/lifestyle/muslim/10-ayat-tentang-menuntut-ilmu-dalam-al-quran/2>.

⁴⁸ Hasrul, “20 Hadits Tentang Menuntut Ilmu, Pahalanya Seperti Orang Yang Haji Sempurna.”

Penjelasan Al Quran dan hadits diatas menerangkan bahwa pentingnya bagi umat manusia untuk menuntut ilmu agar kita menjadi manusia yang berkualitas serta memberikan kita dari awal tidak tau akan ilmu tersebut menjadi tau ilmu yang kita pelajari . yang mana berkaitan dengan pada penelitian ini bahwa untuk meningkatkan softskill yang kita miliki guna untuk belajar sehingga kita memiliki softskill yang luas dan berkualitas.

Dari penjelasan diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa softskill adalah Kemampuan individu dalam berinteraksi dengan orang lain dan mengatur diri untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas melalui perilaku sopan, toleransi, integritas, bertanggung jawab, dan komunikasi yang efektif.

2.4.2. Faktor yang mempengaruhi softskill

Menurut Maulana Fuad erdapat beberapa faktor yang mempengaruhi softskill diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.⁴⁹

1. Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu:

a. Kecerdasan atau intelegensi

Semakin tinggi kecerdasan seorang mahasiswa, semakin banyak peluang yang akan tersedia bagi mereka..

b. Bakat

Kemampuan seseorang atau seorang mahasiswa berkembang sesuai dengan potensi masing-masing individu.

c. Minat

Minat yang kuat akan meningkatkan perhatian seseorang atau mahasiswa terhadap hal yang disukai, sehingga mereka dapat belajar dengan lebih tekun untuk mencapai tujuan yang diinginkan..

d. Motivasi

Suatu dorongan atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

e. Sikap mahasiswa

Sikap mahasiswa juga menjadi pengaruh terhadap dinamika hasil belajar yang didapat. Sehingga jika seoarng mahasiswa memiliki sikap negati akan berdampak terhadap kesulitan dalam belajar.

2. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya:

⁴⁹ Muhammad Maulana Fuad Bawazir and Suhana Suhana, "Pengaruh SoftSkill Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang," *Jesya* 6, no. 2 (2023): 2277–2288.

- a. Keadaan keluarga
Keluarga juga menjadi faktor utama terhadap mahasiswa untuk mengembangkan bakat kemampuan baik dikampus maupun diluar kampus, keluarga yang cenderung broken dapat menghambat dalam mengembangkan bakat kemampuannya begitu juga sebaliknya.
- b. Dosen atau pembimbing dan cara mengajar
Kepribadian seorang dosen atau pembimbing juga dapat berpengaruh terhadap kesuksesan anak didiknya yang mana setiap dosen memiliki karakter berbeda dalam mengajar didalam kelas maka dari itu dosen yang memiliki tinggi/rendahnya pendidikan dan cara mengajar pengetahuan dapat berpengaruh juga terhadap kesuksesan anak didiknya.
- c. Alat alat pelajaran
Sekolah atau universitas yang memiliki insfraktur yang lengkap dan mendukung juga dapat mempercepat proses pembelajaran mahasiswa.
- d. Motivasi sosial
Setiap mahasiswa hendaknya memiliki motivasi belajar yang tinggi sehingga dapa mendorong diri sendiri belajar dengan baik.
- e. Lingkungan dan kesempatan
Minat dan bakat anak dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, dan banyak yang tidak mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas.⁵⁰

2.4.3. Indikator Softskill

Softskill adalah sebuah kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan apapun seperti komunikasi dan sebagainya. Adapun indikator softskill menurut Deswarta sebagai berikut⁵¹:

- a. Kemampuan komunikasi
Kemampuan seorang mahasiswa dalam kecakapan penyampaian pesan, gagasan pikiran kepada orang lain.
- b. Keterampilan Kerjasama

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Deswarta, Mardianty, and Bowo, "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19."

Kemampuan seseorang yang bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan yang sama

c. Etika

Memiliki sikap ketika melakukan sesuatu dengan jujur dalam dunia pekerjaan dan dikehidupan sehari-hari.

d. Adaptasi

Memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan menyesuaikan dengan orang dan lingkungan yang baru.

e. Kecerdasan emosional

Kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik itu emosi terhadap orang lain maupun diri sendiri.

2.5. Kesiapan kerja

2.5.1. Pengertian kesiapan kerja

Menurut Cici, kesiapan kerja adalah kesanggupan kerja yang dimiliki setiap individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁵² Menurut Anggrain dkk, kesiapan kerja berfokus pada karakteristik individu, seperti sikap kerja dan kemampuan adaptasi digunakan untuk mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah diperoleh.⁵³

Menurut Herlisa, kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk beralih ke dunia kerja langsung setelah lulus tanpa memerlukan waktu adaptasi yang panjang. Hal ini didukung oleh perkembangan mental dan fisik serta kesempatan belajar yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja.⁵⁴ Kesiapan kerja juga dapat mendorong terciptanya masyarakat yang mandiri dan inovatif, memperkaya pengembangan kreatif, dan menghasilkan generasi yang lebih mandiri. Oleh karena itu, mahasiswa dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mempersiapkan diri saat memasuki dunia kerja dan siap untuk menjalankan pekerjaannya dengan penuh dedikasi.⁵⁵

⁵² Indah Sari, Arif, and Manunggal, "Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah."

⁵³ Dhila Izza Angraini, Murisal, and Widia Sri Ardias, "Pengaruh Keterampilan Komunikasi Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat," *Jurnal Psikologi Islam* 12, no. 1 (2021): 84–100.

⁵⁴ Setiarini et al., "Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas PGRI Semarang)."

⁵⁵ Putri Pambajeng, "The Influence Of Internship Experience, Work Motivation, And Soft Skills On College Student Work Readiness In Entering The World Of Work [Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Ker.]"

Dalam al quran surah al mulk:15 berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: *Dialah yang menjadikan bumi untu kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan, maka jelejahi segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezekinya.*⁵⁶

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa allah memerintahkan manusia untuk mencari rezekinya dimuka bumi atau dengan cara mencari pekerjaan yang diridhainya, dengan memiliki kesiapan kerja yang matang manusia akan memperoleh yang diinginkannya dan tidak akan terjadi pengangguran.

Kesiapan kerja adalah proses yang melibatkan berbagai aktivitas khusus, termasuk kesiapan psikologis, fisik, dan motivasi untuk berperan dalam lingkungan kerja.⁵⁷ Menurut Bambang Endroyo, kesiapan kerja adalah kondisi di mana seseorang memiliki keseimbangan antara kesiapan fisik, mental, dan pengalaman, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam konteks pekerjaan.⁵⁸

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh mahasiswa, sehingga mereka dapat langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus dari masa perkuliahan tanpa memerlukan waktu penyesuaian yang lama. Hal ini didukung oleh kesiapan mental, pengetahuan, pengalaman, dan kematangan yang dimiliki oleh individu.

2.5.2. Ciri Ciri Kesiapan Kerja

Berikut adalah ciri ciri kesiapan kerja menurut Robert P. Brady, seperti yang dijelaskan pada penelitian Nur, mencakup enam unsur, yaitu⁵⁹:

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang karyawan dalam pekerjaannya tidak mencakup dirinya sendiri akan tetapi mereka juga mencakup rekan kerjanya, tempat kerja, dan tujuannya.

b. Kesehatan dan keselamatan

⁵⁶ Tim liputan 6, "QS. Al-Mulk Ayat 15," last modified 2020, accessed February 19, 2024, <https://www.liputan6.com/quran/al-mulk/15>.

⁵⁷ Bawazir and Suhana, "Pengaruh SoftSkill Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang."

⁵⁸ Nurhidayati Sari, "Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja," *Jurnal Ekonomi Islam* 8, no. 1 (2022): 8–19, <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/tamwil/index>.

⁵⁹ Nur Amal Jaya, Ruslan, and Purnamawati, "Pengaruh Minat Kerja Dan Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa," *Information Technology Education Journal* 2, no. 3 (2023): 33–40.

Seorang pekerja yang siap bekerja harus siap menjaga kebersihan diri, mempunyai kesehatan jasmani dan rohani yang baik, serta dalam kondisi fisik yang baik.

c. Komunikasi

Seorang karyawan harus mampu berkomunikasi secara efektif dan menerima umpan balik dan rekomendasi yang positif dari supervisor dan anggota staf lainnya.

d. Keterampilan

Seorang karyawan harus mampu memperbaiki keadaan agar lebih dihargai dan signifikan. Pengetahuan, kecerdasan, dan kemampuan terkait pekerjaan yang perlu dimiliki karyawan.

e. Pandangan terhadap diri

Kemampuan seorang karyawan dalam membedakan sikap dan perilaku pribadi bergantung pada kekuatan konsep dirinya. Seorang karyawan mungkin lebih termotivasi untuk sukses jika dia yakin mereka sukses.

2.5.3. Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu⁶⁰:

a. Motivasi kerja

Motivasi adalah proses perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi memiliki peran yang penting dalam mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan seperti pengaruh yang besar terhadap mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia pekerjaan.

b. Pengalaman praktik luar

Pengalaman praktik luar juga harus dimiliki setiap mahasiswa guna untuk mematangkan diri sehingga ketika tamat dan lulus dari universitas dapat memiliki kesiapan layak untuk bekerja tanpa ada waktu penyesuaian.

c. Bimbingan vokasional

proses pemberian panduan dan bantuan kepada individu untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam bidang pekerjaan atau karier tertentu.

d. Informasi pekerjaan

⁶⁰ Yustati and Auditya, "Pengaruh Praktek Pengalaman Luar, Dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Di Lembaga Keuangan Syariah."

Pentingnya setiap individu memiliki informasi didalam dunia pekerjaan sehingga ketika disuatu perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang kita miliki maka kita sudah siap untuk melamar pekerjaan diperusahaan tersebut.

2.5.4. Indikator kesiapan kerja

Adapun indikator kesiapan kerja menurut Deswarta, yaitu⁶¹:

- a. Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif
Setiap individu harus memiliki pemikiran yang tidak terbatas pada satu sudut pandang saja, namun juga mempertimbangkan kebenaran dan melihat dari berbagai pengalaman orang lain.
- b. Memiliki sikap kritis
Koreksi kesalahan memerlukan pola pikir kritis, yang kemudian dapat membantu dalam mengidentifikasi tindakan selanjutnya.
- c. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual
Tanggung jawab adalah sikap untuk bertanggung jawab atas segala risiko atau kesalahan yang terjadi pada saat di tempat kerja.
- d. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan
Kemampuan beradaptasi berarti mampu berani belajar dari lingkungan kerja yang sesungguhnya, yang dapat diperoleh melalui pengalaman magang atau kerja selama kegiatan di lapangan.
- e. Ambisi untuk terus maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian merupakan ciri penting dari kesiapan kerja
Setiap individu harus memiliki keinginan untuk maju, yang menjadi titik tolak bagi tingginya tingkat kesiapan kerja karena dorongan untuk mencapai yang lebih baik dan lebih maju.

2.6. Penelitian terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh praktek pengalaman luar, dan motivasi masuk dunia kerja terhadap	X: praktek pengalaman luar dan motivasi dunia kerja	Pratek pengalaman luar dan motivasi masuk dunia kerja

⁶¹ Deswarta, Mardianty, and Bowo, "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19."

	kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah dilembaga keuangan syariah	Y:kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah dilembaga keuangan syariah	berpengaruh terhadap kesiapan kerja
2	Pengaruh softskill, hardskill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau dimasa edemi covid 19	X:softskill, hardskill dan motivasi kerja Y: kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau dimasa edemi covid 19	Softsill, hardskill dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja
3	Pengaruh softskill dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis angkatan 19 universitas bhayangkara jakarta raya bekasi	X:softskill dan motivasi Y: kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis angkatan 19 universitas bhayangkara jakarta raya bekasi	Motivasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja akan tetapi softskill tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja
4	Pengaruh softskill dan hardskill terhadap kesiapan kerja dibank syariah	X:softskill dan hardskil Y: kesiapan kerja dibank syariah	Softskill dan hardskil secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja
5	Pengaruh minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi universitas negri padang	X: minat kerja dan pengalaman magang Y: kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi universitas negri padang	minat kerja dan pengalaman magan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
6	<i>The Influence of hardskill, softskill and social motive on the work readiness of</i>	<i>X: hardskill, softskill and social motive</i>	hardskill dan motif sosial berpengaruh terhadap kesiapan

	<i>accounting students of universitas brawijaya in the industrial revolution 4.0</i>	<i>Y: on the work readiness of accounting students of universitas brawijaya in the industrial revolution 4.0 era</i>	kerja tetapi softskill tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja
7	Pengaruh pengalaman magang, softskill, motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja	X: pengalaman magang, motivasi kerja, softskill Y: kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja	pengalaman magang, motivasi kerja, softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja
8	Pengaruh pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)	X: pengalaman magang dan minat kerja Y: kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawajiya	pengalaman magang dan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja
9	Pengaruh softskill dan hardskill terhadap kesiapan kerja lulusan sma negeri 3 kota Jambi dimasa pandemi covid 19	X: softskill dan hardskill Y: kesiapan kerja lulusan sma negeri 3 kota jambi dimasa pandemi covid 19	softskill dan hardskill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
10	Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo	X: self efficacy, softskill dan hardskill Y: peningkatan kesiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir fakultas ekonomi universitas negeri gorontalo	variabel self efficacy, softskill dan hardskill berpengaruh positif terhadap peningkatan kesiapan kerja

2.7. Pengembangan Hipotesis

2.7.1. Pengaruh pengalaman terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah

Pengalaman magang adalah pelajaran yang didapat seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialaminya selama mengikuti magang di sebuah instansi.⁶² Pengalaman ini akan membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan berfikir logis, kerja sama dengan orang lain, pengendalian diri dan emosi, sikap kritis, tanggung jawab pribadi, adaptasi di lingkungan baru, dan semangat ambisi untuk terus maju. Semakin banyak pengalaman magang yang dijalani di berbagai instansi, semakin siap pula mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah lulus dari universitas. Fenomena ini menyebabkan tingkat kesiapan kerja mahasiswa mengalami peningkatan yang signifikan.

pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Muhammad menghasilkan hasil bahwa pengalaman magang terdapat pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan rumusan tersebut hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah

2.7.2. Pengaruh hardskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah

Hardskill adalah kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan aktivitas mental seperti berfikir, menganalisis, dan memecahkan masalah.⁶³ Hardskill juga merupakan keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk sukses dalam pekerjaannya.

Menurut Robiyati, hardskill adalah kemampuan yang menentukan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kompetensi hardskill mencakup penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang terkait dengan bidang ilmu tersebut.⁶⁴

⁶² Muhammad and Mustari, "Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)."

⁶³ Indah Sari, Arif, and Manunggal, "Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah."

⁶⁴ Podungge, Bokingo, and Hilala, "Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo."

Menurut Bagus dan kawan-kawan, *hardskill* adalah kemampuan yang diajarkan di sekolah atau perguruan tinggi untuk meningkatkan kemampuan intelektual peserta didik dalam mata pelajaran yang sedang dipelajari. Dengan kata lain, *hardskill* mencakup ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang terkait dengan bidang studi yang dipelajari, serta keterampilan yang diperlukan untuk profesi tertentu.⁶⁵ Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robiyati dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa pada variabel *hardskill* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. Sehingga dapat dikembangkan hipotesis yang ketiga pada penelitian ini yaitu:

H2: Terdapat pengaruh *hardskill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah

2.7.3. Pengaruh *softskill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah

Softskill adalah kemampuan komunikasi, karakteristik pribadi, kecerdasan sosial yang melekat, serta memiliki kemampuan beradaptasi dengan baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja.⁶⁶ *Softskill* merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam persiapan untuk dunia kerja karena calon tenaga kerja dari lulusan perguruan tinggi yang kurang memiliki *softskill* yang baik cenderung tidak siap untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Sebagian besar perusahaan lebih memprioritaskan kemampuan *softskill* pada calon tenaga kerja, sehingga pentingnya pengembangan *softskill* di perguruan tinggi dalam membentuk kesiapan kerja para lulusannya sangat besar. Desi dan rekannya mengungkapkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk bakat, motivasi kerja, *softskill*, dan aspek lainnya.⁶⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Cici dkk menunjukkan bahwa *softskill* mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah⁶⁸, berdasarkan rumusan tersebut maka hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu:

⁶⁵ Bhadraswara and Iqbal, "The Influence of *Hardskill*, *Softskill* and Social Motive on the Work Readiness off Accounting Students of Unibraw the Industrial Revolution 4.0 Era (2020)."

⁶⁶ Deswarta, Mardianty, and Bowo, "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19."

⁶⁷ Setiawati and Mayasari, "Pengaruh *Softskill* Dan *Hardskill* Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Dimasa Pandemi Covid 19."

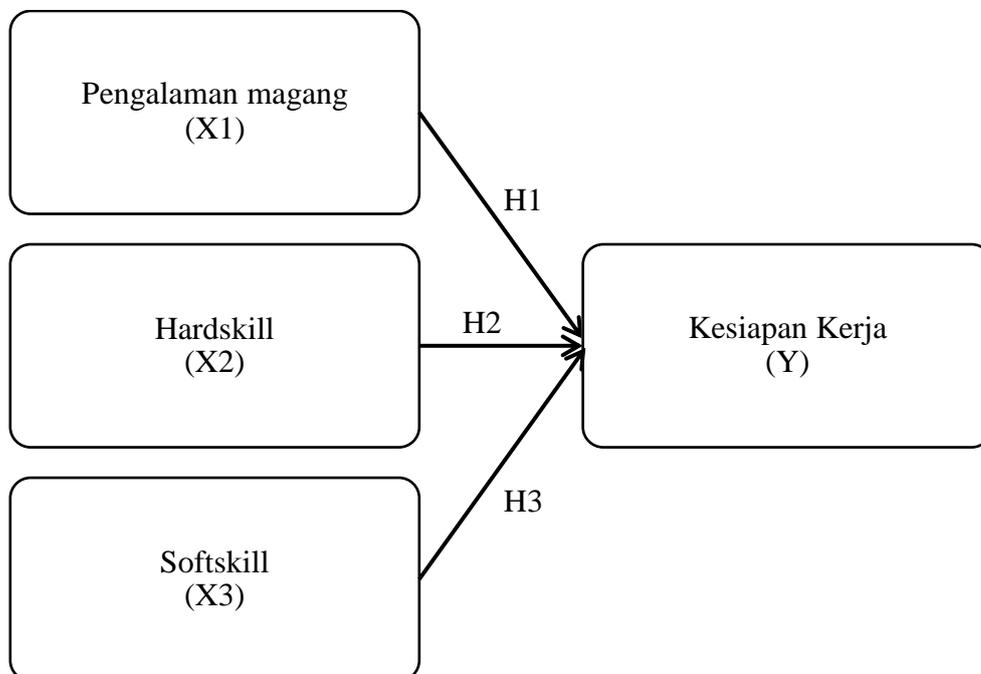
⁶⁸ Indah Sari, Arif, and Manunggal, "Pengaruh *Softskill* Dan *Hardskill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah."

H3: Terdapat pengaruh softskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah

2.8. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang peneliti gambarkan bertujuan untuk memudahkan pemahaman arah dan tujuan penelitian ini. Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran yang peneliti buat.

Gambar2. 1 Kerangka pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan proses untuk mendapatkan pengetahuan dengan menggunakan data numerik sebagai alat untuk mengungkap informasi tentang topik yang ingin diketahui.⁶⁹ Penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi konsep teori yang sudah dibahas pada bab sebelumnya melalui penggunaan data lapangan. Tujuan utama penelitian ini adalah mengevaluasi pengaruh Pengalaman Magang, Hardskill, dan Softskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah.

3.2. Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa ada perantara. Maka dari itu data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, baik dari individu maupun perorangan. Menurut Taufiq, fakta dan data yang dikumpulkan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan serta kuesioner.⁷⁰ Kuesioner berbentuk google form yang diisi oleh responden mahasiswa perbankan syariah UIN di Jawa Tengah angkatan 2020. Sebagai berikut: UIN Walisongo Semarang, UIN K.H Abdurahman Wahid Pekalongan, UIN Salatiga, UIN Raden Mas Said Surakarta dan UIN Purwokerto.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber lain selain sumber asli, yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang diteliti. Data sekunder yang dimanfaatkan oleh peneliti umumnya telah diproses lebih lanjut dan didasarkan pada tinjauan pustaka. Data ini disusun dan disajikan oleh pengumpul data asli atau pihak lain, yang dikumpulkan dari berbagai situs web, publikasi, dan jurnal terkait dengan penelitian.⁷¹

⁶⁹ Refi Arioen et al., "Buku Ajar Metodologi Penelitian Penerbit Cv.Eureka Media Aksara" (2023).

⁷⁰ Azhari Muhammad Taufiq, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (JAMBI: PT SONPEDIA PUBLISHING INDONESIA, 2023).

⁷¹ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (jakarta, n.d.).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dievaluasi untuk ditarik kesimpulan.⁷² Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah Mahasiswa Perbankan syariah UIN di Jawa Tengah .

Berikut populasi Mahasiswa UIN di Jawa Tengah jurusan perbankan syariah:

Tabel 3. 1 Populasi Mahasiswa UIN di Jawa Tengah jurusan perbankan syariah

No	Mahasiswa UIN di Jawa Tengah jurusan perbankan syariah	Jumlah
1	UIN Walisongo Semarang	573
2	UIN K.H Abdurahman Wahid Pekalongan	446
3	UIN Salatiga	919
4	UIN Raden Mas Said Surakarta	1.205
5	UIN Purwokerto	847
Total		3.990

Sumber: data PDDikti Kemdikbud (pangkalan data pendidikan tinggi)

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi sedangkan menurut Eddy Roflin, dua makna yaitu semua populasi harus memiliki peluang untuk terambil unit sampel, populasi tersebut memiliki jumlah yang besar sehingga peneliti memanfaatkan sampel dan populasi tersebut.⁷³

Pada penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, yang merupakan metode untuk menentukan sampel dengan memperhatikan faktor-faktor tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan berbagai kriteria sampel yang dijadikan acuan.⁷⁴ Yaitu sebagai berikut:

1. Mahasiswa yang pernah melakukan praktik magang di lembaga perbankan syariah.
2. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN di Jawa Tengah angkatan 2020.

⁷² Arioen et al., "Buku Ajar Metodologi Penelitian Penerbit Cv.Eureka Media Aksara."

⁷³ Eddy Roflin, *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran* (Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management, 2021).

⁷⁴ Taufiq, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

Rumusan Slovin akan digunakan untuk menentukan besar sampel penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel minimal

N = populasi

e = eror margin

Tingkat kesalahan sebesar 10% dan jumlah Himpunan Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah pada UIN di Jawa Tengah sebesar 3.990 mahasiswa , mampu mewakili populasi dalam penelitian ini, maka rumus penetapan besar sampelnya adalah

$$n = \frac{3990}{1 + 3990 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{3990}{1 + 39,90}$$

$$n = \frac{3990}{3991}$$

$$n = 0,99 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

hasil perhitungan diatas, maka peneliti mengumpulkan sampel dengan jumlah 100 responden.

3.4. Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 3. 2 Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
1	Kesiapan kerja	Kesiapan kerja adalah kondisi keserasian dalam seseorang antara kematangan fisik, mental dan pengalaman sehingga seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan susatu kegiatan tertentu dalam hubungan dengan suatu pekerjaan	<ol style="list-style-type: none">1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif2. Memiliki sikap kritis3. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual4. Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian.⁷⁵	Likert	Deswarta Mardianty, Desy dan Bowo

⁷⁵ Deswarta, Mardianty, and Bowo, "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19."

2	Pengalaman magang	Pengalaman magang adalah sebuah kegiatan pembelajaran yang di dapat seseorang dari peristiwa yang telah dialami dikarenakan mengikuti magang disebuah instansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durasi pelaksanaan waktu pengalaman magang 2. Pendidikan dan pengembangan SDM 3. Kapasitas kerja 4. Pemanapan hasil belajar.⁷⁶ 	Likert	Muhammad Andi dan Mustari Iksan
3	Hardskill	Hardskill adalah kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivis mental untuk berfikir, menalar dan memecahkan masalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan teknis 2. Kualitas Ilmu teknologi.⁷⁷ 	Likert	Syahputra dan M Afriliyan dewi
4	Softskill	Softskill adalah kemampuan komunikasi,karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat serta kemampuan beradaptasi dengan baik dalam kehidupan sehari hari maupun dunia kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan komunikasi 2. Kerja sama 3. Kejujuran 4. Adaptasi Kecerdasan emosional.⁷⁸ 	Likert	Hulu Fikrailmi dan Noni

Sumber: data dengan modifikasi oleh peneliti, 2024

⁷⁶ Muhammad and Mustari, "Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)."

⁷⁷ Syahputra, "Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills Untuk Mengembangkan Hard Skill & Soft Skill Pada Mahasiswa."

⁷⁸ Hulu and Rozaini, "Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis."

3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan atau mendapatkan suatu dan informasi serta fakta yang diperlukan yang ada di lapangan.⁷⁹ Untuk memudahkan peneliti dalam pengumpulan data maka diperlukan instrumen. Instrumen adalah alat yang digunakan untuk memperoleh suatu informasi tentang karakteristik suatu variabel secara factual. Adapun pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang didalamnya dilakukan pertanyaan dan jawaban yang diberikan oleh narasumber.⁸⁰ Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang mengenai permasalahan yang berkaitan dengan objek penelitian, kuesioner khusus ini dipilih karena peneliti percaya bahwa dengan mendorong partisipan untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang dirinya maka partisipan menjadi lebih dapat diandalkan. Pada penelitian ini respondennya yaitu dari UIN Walisongo Semarang, UIN K,H Abdurahman Wahid Pekalongan, UIN Raden Mas Said Surakarta, UIN Salatiga, UIN Purwokerto.

2. Skala pengukuran

Penelitian ini, penulis menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran. Skala Likert berperan dalam menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang diteliti. Penggunaan skala Likert umum dan mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang terkait dengan objek penilaian. Dalam penelitian ini, jawaban responden diberi skor dengan rentang 1 hingga 5, di mana angka 1 menunjukkan ketidaksetujuan yang signifikan dan angka 5 menunjukkan tingkat sangat setuju, adapun pengukuran secara likert dalam penelitian ini :

- Sangat tidak setuju : skor 1
- Tidak setuju : skor 2
- Netral : skor 3
- Setuju : skor 4
- Sangat setuju : skor 5

⁷⁹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).

⁸⁰ Taufiq, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

Tabel 3. 3 Pernyataan kuesioner

Variabel	Pertanyaan	tanggapan responden				
		STS	TS	N	S	SS
Pengalaman magang (X1)	Jangka waktu satu,tiga,enam bulan merupakan waktu yang ideal dalam melaksanakan magang					
	pengalaman magang dapat memberikan gambaran dunia kerja secara langsung sehingga dapat mempersiapkan diri agar lebih berkualitas					
	Pengalaman magang melatih diri untuk bekerja secara profesional					
	Pengalaman magang dapat meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan tuntutan Pekerjaan					
	Pengalaman magang dapat kita melatih menjadi disiplin dan membentuk diri menjadi bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
Hardskill (X2)	Saya memiliki pengetahuan yang dilatih dalam jenjang pendidikan maupun teknologi yang bersifat teknis yaitu penggunaan komputer, microsoft office, dll					
	Saya dapat menyelidiki, menemukan solusi dalam					

	memcahkan permasalahan yang ada di pekerjaan					
	Saya dapat mengikuti perkembangan serta mengaplikasikan teknologi yang mendatang					
Softskil (X3)	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan orang dipekerjaan baik lama maupun baru dengan baik					
	Saya dapat mengendalikan kecerdasan emosional dalam menghadapi pekerjaan					
	Saya mampu mengindetifikasi dan menganalisa masalah serta tugas yang sulit dengan baik dan teliti					
	Saya memiliki keterampilan untuk menjelaskan serta memahami beragam karakter seseorang yang berada didunia kerja					
	Saya memiliki sikap, jujur, adil dan jiwa kepemimpinan atas pekerjaan yang dilakukan					
Kesiapan kerja (Y)	Saya memiliki tanggung jawab atas tugas pekerjaan yang sudah diberikan ke saya					
	saya merasa pantas bekerja di perbankan syariah karena saat di bangku kuliah saya mendapatkan pelajaran tentang perbankan syariah					

Saya dapat menyesuaikan diri dengan memberikan tingkah laku yang baik di tempat bekerja					
Saya memiliki ambisi untuk terus berkembang dan maju terhadap pekerjaan.					

3.6. Teknik Analisa Data

Analisis kuantitatif yang dapat digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis, menghitung data dan menjelaskan item yang dinyatakan secara numerik, perhitungannya menggunakan statistik yang dibantu dengan penggunaan aplikasi pengolahan data khususnya SPSS sehingga menghasilkan data yang benar dengan menggunakan metode yang digunakan. Statistik dan reliabilitas dilakukan terhadap alat tersebut, uji linearitas berganda, heterogenitas dan normalitas merupakan uji hipotesis klasik yang paling umum digunakan. Uji koefisien determinasi (R^2), uji f dan uji t , uji statistik yang akan digunakan untuk menguji hipotesis.⁸¹

3.6.1. Uji Instrumen

Pengujian dilakukan untuk melakukan analisis sistematis terhadap data yang telah dikumpulkan. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk mengekstrak informasi yang relevan dari data yang ada. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Untuk memastikan validitas sebuah data, maka perlu dilakukan uji validitas. Jika suatu alat ukur dapat mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur, maka alat tersebut dianggap valid. Uji validitas dilakukan pada item kuesioner untuk memverifikasi keakuratan data. Metode korelasi product moment Pearson digunakan untuk menentukan tingkat validitas suatu kuesioner dengan mengukur korelasi antara skor setiap item pertanyaan dan skor keseluruhan. Dalam penelitian ini, perangkat lunak SPSS digunakan untuk menghitung validitas item.⁸²

Adapun dasar dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu:

⁸¹ Imam Ghozali, "Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS," *E-Book 1* (2019): 154.

⁸² Taufiq, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

1. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka hasilnya valid
2. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka tidak valid
3. Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya valid
4. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka hasilnya tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah metode untuk mengukur seberapa akurat atau konsisten hasil pengukuran. Jika suatu instrumen digunakan berulang kali untuk mengukur aspek yang sama dan hasilnya tetap atau hampir konstan, maka instrumen tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Nilai reliabilitas suatu instrumen menunjukkan tingkat kepercayaannya; nilai di bawah 0,6 dianggap buruk, nilai 0,7 dianggap dapat diterima, dan nilai di atas 0,8 dianggap baik. Karena reliabilitas mempengaruhi tingkat kepercayaan terhadap instrumen, pengujian reliabilitas instrumen penelitian menjadi sangat penting.⁸³

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini menggunakan pengujian hipotesis klasik untuk mengetahui kelayakan model yang digunakan:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah teknik untuk menentukan apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka normalitas menjadi syarat penting yang harus dipenuhi. Salah satu uji normalitas yang sering digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Penentuan keputusan dengan pendekatan ini mengacu pada kriteria di mana jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka distribusi data dianggap tidak normal; sebaliknya, jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, distribusi data dianggap normal.⁸⁴

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Jika terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas, maka sulit untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel

⁸³ M Sidik Priadana and Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif, Jurnal Sains Dan Seni ITS*, vol. 6, 2019, <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf> <http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal> <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055> <https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1>.

⁸⁴ Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.

terhadap variabel terikat. Untuk mendeteksi multikolinearitas, digunakan variance inflation factor (VIF), yang jika nilainya tidak melebihi 10, maka model dianggap bebas dari multikolinearitas. Namun, apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai Tolerance kurang dari 0,1, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah multikolinearitas dalam persamaan regresi.⁸⁵

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji dimana melihat kondisi ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan kepengamatan lainnya, terdapat beberapa macam uji heteroskedastisitas yaitu uji *park spearman rho*, *glejser* dan pola grafik. Berikut tanda-tanda tidak adanya heteroskedastisitas adalah ketika:

- a. Titik-titik data tersebar tanpa pola yang jelas.
- b. Titik-titik data tersebar di sekitar angka 0, baik di atas maupun di bawahnya.
- c. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di satu sisi, baik di atas atau di bawah saja..⁸⁶

3.6.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika, yang meliputi:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabe bebas dengan satu variabel terikat melalui persamaan regresi

Persamaan linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y: kesiapan kerja mahasiswa dibank syariah

a: Kostanta

b: koefisien regresi masing-masing variabel bebas

X1: pengalaman magang

X2: hardskill

⁸⁵ Priadana and Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, vol. 6, p. .

⁸⁶ Arioen et al., "Buku Ajar Metodologi Penelitian Penerbit Cv.Eureka Media Aksara."

X3: softskill

e: Error.⁸⁷

b. Uji T (T-test)

Uji T atau parsial adalah proses uji parametrik. Uji T merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen dapat menjelaskan varians variabel dependen. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah seluruh faktor independen dapat memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen dan seberapa sering hasil pencarian terjadi secara acak untuk mengetahui apakah pengalaman magang (X1), hardskill (X2) dan softskill (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah(Y) dan dilakukan uji T.⁸⁸

c. Uji Koefisien Derteminasi (R)

Statistik yang disebut koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu model mempehitungkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi berkisar anatara 0 dan1, suatu model regresi dikatakan baik jika nila koefisiennya mendekati satu, yang menunjukkan bahwa hampir semua komponen dapat memperhitungkan varians variabel independen. Besarnya pengaruh variabel independen pengalaman magang, hardskill dan softskill terhadap variabel dependen kesiapan kerja mahasiswa di Perbankan Syariah dapat dipastikan melalui uji koefisien determinasi.⁸⁹

⁸⁷ Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*.

⁸⁸ Taufiq, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

⁸⁹ Ibid.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 berdirinya Sejarah Universitas Islam Negeri

Indonesia memiliki banyak perguruan tinggi yang salah satu nya adalah perguruan tinggi yang berbasis islam yang mana sering disebut dengan UIN. Munculnya UIN sendiri yang dibentuk pada tahun 1960 di kota Yogyakarta dengan sebutan IAIN (Institut Agama Islam Negeri) dan sejak tahun 1963 berdirilah cabang cabang IAIN yang terpisah dari pusat dan pendirian IAIN terakhir yaitu IAIN Sumatra Utara pada tahun 1973. Dan pada abad ke 21, sejumlah IAIN berubah menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) dikarenakan memiliki fakultas dan jurusan diluar studi keislaman, IAIN Syarif Hidayatullah di Jakarta adalah IAIN pertama yang berubah menjadi UIN dan pada tahun 2000 tercatat masih 14 IAIN di Indonesia yang masih menggunakan IAIN belum merubah menjadi UIN dan pada saat ini 11 diantaranya telah berubah menjadi uin dan dari beberapa uin yang di Indonesia UIN juga berdiri di Jawa Tengah yakni UIN Walisongo Semarang, UIN K.H Abdurahman Wahid Pekalongan, UIN Raden Mas Surakarta, UIN Purwokerto dan UIN Salatiga.

Berdasarkan sejarah berdirinya Universitas Islam Negeri di Indonesia tentu saja memiliki beragam jurusan yang dimiliki di setiap kampus tersebut terutama pada prodi perbankan syariah. Jurusan perbankan syariah merupakan pilihan jurusan yang mempelajari tentang kegiatan perbankan yang berbasis aturan syariah islam, lembaga perbankan syariah sendiri di Indonesia sudah resmi berdiri sejak tahun 1991 yang mana lembaga keuangan berbasis syariah yang pertama dimiliki Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia yang merupakan hasil kerja tim perbankan Majelis Ulama Indonesia ketika itu.

4.1.2 Pengembangan Perbankan Syariah Di Indonesia

Perbankan syariah dan pandangan Bank Indonesia dalam mengembangkan perbankan syariah di Indonesia telah diungkapkan melalui penerbitan “Cetak Biru Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia” pada tahun 2002. Dalam penyusunan cetak biru ini, berbagai aspek telah dipertimbangkan secara menyeluruh, termasuk kondisi aktual industri perbankan syariah nasional beserta perangkat terkait, tren perkembangan industri perbankan syariah internasional, dan perkembangan sistem keuangan syariah nasional yang mulai terbentuk. Selain itu, juga mempertimbangkan kerangka sistem keuangan yang lebih makro,

Pengembangan perbankan syariah bertujuan untuk memaksimalkan manfaat bagi masyarakat dan berkontribusi secara optimal terhadap perekonomian nasional. Contoh inisiatif tersebut termasuk Arsitektur Perbankan Indonesia (API) dan Arsitektur Sistem Keuangan Indonesia (ASKI), serta praktik terbaik internasional yang dirumuskan oleh lembaga keuangan syariah global seperti IFSB (Dewan Jasa Keuangan Islam), AAOIFI, dan IIFM. Oleh karena itu, rencana strategis lainnya seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN), Arsitektur Perbankan Indonesia (API), dan Arsitektur Sistem Keuangan Indonesia (ASKI) selalu disinggung dalam pembahasan arah pengembangan perbankan syariah nasional. Dengan demikian, pengembangan perbankan syariah menjadi komponen penting dalam inisiatif yang mendukung pencapaian rencana strategis nasional yang lebih luas.

“Cetak Biru Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia” mencakup visi, misi, dan tujuan pengembangan perbankan syariah, serta serangkaian inisiatif strategis dengan prioritas yang jelas untuk mengatasi tantangan utama dan mencapai tujuan dalam 10 tahun ke depan. Tujuan utamanya adalah mencapai pangsa pasar perbankan syariah yang signifikan dengan memperdalam peran perbankan syariah dalam aktivitas keuangan nasional, regional, dan internasional, seiring dengan terbentuknya integrasi dengan sektor keuangan syariah lainnya.

Pada akhirnya, sistem perbankan syariah yang diinginkan oleh Bank Indonesia adalah perbankan syariah yang modern, bersifat universal, dan terbuka bagi seluruh masyarakat Indonesia tanpa terkecuali. Ini adalah sistem perbankan yang menerapkan konsep ekonomi syariah secara bijaksana, relevan dengan masalah kekinian yang dihadapi bangsa Indonesia, dan tetap memperhatikan kondisi sosio-kultural dalam perjalanan sejarah bangsa ini. Dengan pendekatan ini, upaya pengembangan sistem perbankan syariah akan dilihat dan diterima oleh seluruh masyarakat Indonesia sebagai bagian dari solusi atas berbagai masalah di negeri ini.

4.2 Analisis Deskripsi Responden

Karakteristik dari masing masing responden yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara mendalam dalam uraian responden. Faktor yang diteliti dalam penelitian ini antara lain universitas responden, jenis kelamin, usia, dan jangka waktu magang. Dan responden pada penelitian ini mahasiswa perbankan syariah Universitas Islam Negeri di Jawa Tengah yang mana mahasiswa tersebut merupakan angkatan 2020 sesuai dengan kriteria pada dalam penelitian ini. Dan peneliti juga mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 3 variabel dependent dan 1 variabel independent dan untuk variabel

Pengalaman Magang (X1) memiliki 5 pertanyaan, variabel Hardskill (X2) memiliki 3 pertanyaan, dan variabel softskill (X3) memiliki 5 pertanyaan, dan pertanyaan untuk variabel kesiapan kerja (Y) memiliki 5 pertanyaan. Terdapat 100 partisipan yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu mahasiswa perbankan syariah UIN di Jawa Tengah.

4.2.1 Responden berdasarkan universitas

Tabel 4. 1 Responden Universitas

Universitas	Jumlah Responden	Persentase
UIN Walisongo Semarang	20	20%
UIN K.H Abdurahman Pekalongan	20	20%
UIN Salatiga	20	20%
UIN Raden Mas Said Surakarta	20	20%
UIN Purwokerto	20	20%
Total	100%	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Bersumber dari tabel diatas, bahwa diketahui responden berdasarkan Universitas dari keseluruhan UIN di Jawa Tengah berjumlah 100 responden dan dimasing masing UIN diambil sebanyak 20 responden dengan persentase 20%

4.2.2 Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2 Responden Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki laki	42	42%
Perempuan	58	58%
Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.1 total responden berjumlah 100, yang mana menunjukkan responden laki laki berjumlah 42 atau 42%, sedangkan responden perempuan berjumlah 58 atau 58%.

4.2.3 Responden berdasarkan usia

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	Persentase
21 tahun	43	43%
22 tahun	53	53%
23 tahun	3	3%
25 tahun	1	1%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan usia 21 tahun berjumlah 43 orang atau 43%, responden dengan usia 22 tahun berjumlah 53 orang atau 53%, responden dengan usia 23 tahun berjumlah 3 orang atau 3% dan responden dengan umur 25 tahun berjumlah 1 orang atau 1%. Hal ini dapat diketahui bahwa responden dengan usia 22 tahun menjadi responden terbanyak daripada usia responden lainnya

4.2.4 Responden berdasarkan jangka waktu magang

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan jangka waktu magang

Jangka waktu magang	Jumlah responden	Persentase
1 bulan	60	60%
2 bulan	20	20%
3 bulan	18	18%
4 bulan	2	2%
Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa jangka waktu responden 1 bulan berjumlah 60 atau 60%, jangka waktu responden 2 bulan berjumlah 20 orang atau 20% , jangka waktu 3 bulan berjumlah 18 orang atau 18%, dan jangka waktu 4 bulan 2 orang atau 2 % dapat dilihat bahwa jangka waktu 1 bulan menjadi mayoritas responden yang melaksanakan magang.

4.3 Analisis Data dan Pembahasan

4.3.1 Uji instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan guna mengetahui apakah suatu kuesioner valid atau tidak, dan kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dapat menjelaskan konsep atau variabel yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
Pengalaman Magang (X1)	X1.1	0,852	0,1654	Valid
	X1.2	0,911	0,1654	Valid
	X1.3	0,890	0,1654	Valid
	X1.4	0,841	0,1654	Valid
	X1.5	0,895	0,1654	Valid
Hardskill (X2)	X2.1	0,928	0,1654	Valid
	X2.2	0,866	0,1654	Valid
	X2.3	0,820	0,1654	Valid
Softskill (X3)	X3.1	0,766	0,1654	Valid
	X3.2	0,839	0,1654	Valid
	X3.3	0,702	0,1654	Valid
	X3.4	0,739	0,1654	Valid
	X3.5	0,743	0,1654	Valid
Kesiapan kerja (Y)	Y1.1	0,767	0,1654	Valid
	Y1.2	0,834	0,1654	Valid
	Y1.3	0,880	0,1654	Valid
	Y1.4	0,762	0,1654	Valid
	Y1.5	0,781	0,1654	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, bahwa terdapat 18 pertanyaan dari variabel independen dapat dikatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keandalan dari waktu ke waktu, sehingga pada pengujian ini memastikan apakah kuesioner ini dapat dipakai untuk penelitian lebih lanjut, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 artinya variabel dianggap reliabel.⁹⁰

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Pengalaman magang (X1)	0,922	Reliabel
Hardskill (X2)	0,843	Reliabel
Softskill (X3)	0,812	Reliabel
Kesiapan kerja (Y)	0,859	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.6, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel x dan y dapat dikatakan reliabel dikarenakan angka *cronbach's Alpha* dari masing masing variabel > 0,60 maka data dianggap dapat diandalkan dan dapat dipakai untuk penelitian berikutnya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

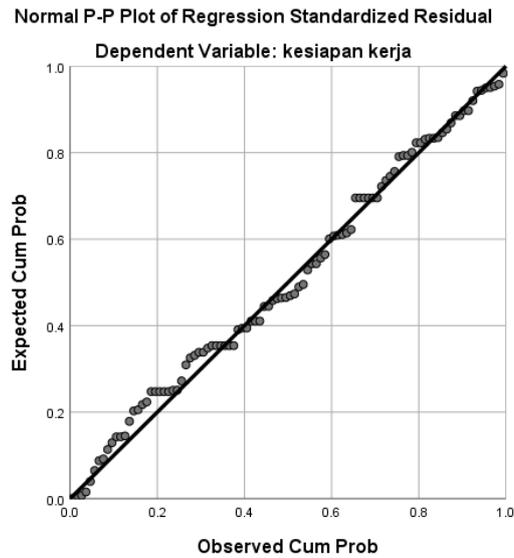
1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah distribusi data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Uji ini menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov, di mana jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka model regresi dianggap memiliki distribusi normal, dan sebaliknya.⁹¹

⁹⁰ Ghozali, "Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS."

⁹¹ Ibid.

Gambar 4. 1 Hasil Grafik P-Plot



Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai residual dari gambar P-Plot 4.1 menunjukkan bahwa berdistribusi normal, dikarenakan titik titik plot berhempitan dan mengikuti garis diagonal

Tabel 4. 7 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43015974
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.047
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) menghasilkan nilai sebesar 0,200 dimana $> 0,005$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa

sebaran data dari variabel pengalaman magang (X1), hardskill (X2) dan softskill (X3) dianggap normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan (korelasi) yang signifikan antara variabel bebas dan model regresi. Model regresi dianggap baik jika tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Korelasi antar variabel bebas dianggap tidak signifikan jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 atau $VIF < 1$

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas
coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolarance	VIF
Pengalaman magang	0,990	1,010
Hardskill	0,991	1,009
Softskill	0,996	1,004

a. Dependent variable: kesiapan kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai *Tolarance* pengalaman magang sebesar 0,990 dan VIF 1,010, nilai *Tolarance* hardskill sebesar 0,991 dan VIF 1,009 dan nilai *Tolarance* softskill sebesar 0,996 dan VIF 1,004. Maka dari itu, berdasarkan hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam penelitian ini..

3. Uji Heteroskedastistas

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan dalam model regresi dan pada penelitian ini memakai uji *glejser*.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastistas

coefficients^a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.778	1.922		.405	.686
	pengalaman magang	-.006	.049	-.012	-.120	.905
	Hardskill	.023	.084	.028	.278	.782
	Softskill	.043	.057	.077	.757	.451

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel masing masing adalah 0,905, 0,782 dan 0,481 yang mana semuanya lebih besar dari 0,05 berarti tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam data.

4.3.3 Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas seperti pengalaman magang (X1), hardskill (X2) dan softskill (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa diperbankan syariah (Y) yang dirumuskan dengan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y: kesiapan kerja mahasiswa dibank syariah

a: Kostanta

b: koefisien regresi masing-masing variabel bebas

X1: pengalaman magang

X2: hardskill

X3: softskill

e: Error

Tabel 4. 10 Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.673	3.114		3.107	.002
	pengalaman magang	.190	.080	.224	2.372	.020
	Hardskill	.368	.136	.255	2.698	.008
	Softskill	.152	.093	.154	1.630	.106

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 9,673 + 0,190 X1 + 0,368 X2 + 0,152 X3 + e$$

Persamaan ini dapat dijelaskan:

- a. Kostantas sebesar 9,673 artinya jika variabel pengalaman magang, hardskill dan softskill nilainya tidak dimasukkan dalam penelitian, maka variabel kesiapan kerja masih meningkat sebesar 9,673
- b. Koefisien regresi untuk variabel pengalaman magang (X1) sebesar 0,190 yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pengalaman magang (X1) akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,190, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan atau tidak berubah..
- c. Koefisien regresi untuk variabel hardskill (X2) sebesar 0,368 yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel hardskill (X2) akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,368, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan atau tidak berubah.
- d. Koefisien regresi untuk variabel softskill (X3) sebesar 0,152 yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel softskill (X3) akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,152, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan atau tidak berubah.

2. Uji T

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu menggunakan uji t dan didalam penelitian dapat ditetapkan dasar uji t sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh positif dan sig terhadap variabel dependen

Tabel 4. 11 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.673	3.114		3.107	.002
	pengalaman magang	.190	.080	.224	2.372	.020
	Hardskill	.368	.136	.255	2.698	.008
	Softskill	.152	.093	.154	1.630	.106

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui uji statistik dengan t tabel 1,660 berdasarkan dari hasil tersebut dapat diartikan:

- a. Variabel pengalaman magang (X_1) sebesar 2,372 $>$ dari nilai t tabel 1,660 dapat diartikan bahwa variabel pengalaman magang berpengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja di perbankan syariah yang berpengaruh secara positif dan signifikan oleh variabel pengalaman magang (X_1).
- b. Variabel hardskill (X_2) sebesar 2,698 lebih besar dari nilai t tabel 1.660 dapat diartikan bahwa variabel hardskill berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 maka

dari itu H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja di perbankan syariah yang berpengaruh secara positif dan signifikan oleh variabel *hardskill* (X_2).

- c. Variabel *softskill* (X_3) sebesar $1,630 <$ dari $1,660$ dapat diartikan bahwa variabel *softskill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Dengan nilai signifikansi $0,106 >$ dari $0,05$ maka dari itu H_0 diterima dan H_3 ditolak dapat diartikan bahwa variabel *softskill* (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah.

3. Uji F

Pengujian ini yang bertujuan untuk menilai apakah pengaruh secara simultan dari variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan dasar penentuan uji f yaitu apabila nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai sig $<$ $0,05$ dapat diartikan bahwa variabel independen terdapat pengaruh terhadap variabel dependen. 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	102.648	3	34.216	5.618	.001 ^b
	Residual	584.662	96	6.090		
	Total	687.310	99			

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

b. Predictors: (Constant), *softskill*, *hardskill*, pengalaman magang

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.12, nilai signifikansi untuk variabel pengalaman magang, *hardskill*, dan *softskill* adalah $0,001$, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$. Selain itu, nilai F hitung sebesar $5,618$, yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar $3,09$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah.

4. Uji Koefisien Dertemenasi (R^2)

uji ini bertujuan guna menghitung seberapa baik suatu variabel independen (x) dapat menjelaskan variabel dependen (y) dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah.

Tabel 4. 13 Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.123	2.46784

a. Predictors: (Constant), softskill, hardskill, pengalaman magang

Sumber: data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,123 menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang (X1), hardskill (X2), dan softskill (X3) mampu menjelaskan sebesar 12,3% variasi dalam kesiapan kerja (Y). Sisanya, sebesar 87,7%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Analisa Data

4.4.1 Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah

Hasil dari hipotesis 1, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel pengalaman magang (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (sig) sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,372 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,660. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan pengalaman magang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah.

Pengalaman magang memiliki dampak yang signifikan pada mahasiswa, membantu mereka dalam membuat pertimbangan yang logis, meningkatkan kemampuan bekerja sama, mengembangkan sikap kritis, tanggung jawab, serta memperkuat keterampilan beradaptasi di lingkungan baru. Pengalaman ini juga mendorong ambisi untuk mengetahui lebih banyak tentang perkembangan dalam bidang keahlian masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa perbankan syariah yang mendapatkan penempatan magang di lembaga perbankan syariah sebanyak 73% memiliki peluang untuk meningkatkan kesiapan kerja mereka melalui pengalaman tersebut. Semakin besar pengalaman magang yang dimiliki oleh mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mereka di bidang perbankan syariah. Praktik magang dianggap sebagai komponen penting dalam pembelajaran bagi mahasiswa yang ingin meningkatkan keterampilan mereka untuk masuk ke dunia kerja.

Berdasarkan teori human capital bahwa dijelaskan investasi dalam pendidikan dan pelatihan kerja akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu sehingga pengalaman magang sangat penting terhadap mahasiswa yang ingin mempersiapkan diri untuk bekerja, dengan ini dapat menunjukkan bahwa lulusan yang memiliki pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka cenderung lebih siap beradaptasi di tempat kerja

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Muhammad Ikhsan Mustari dijelaskan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawijaya apabila pengalaman magang yang dimiliki meningkat sehingga penting sebagai mahasiswa untuk memperbanyak pengalaman magang guna mempersiapkan untuk jenjang selanjutnya setelah pasca alumni dari kampus.⁹²

4.4.2 Pengaruh Hardskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah

Hasil dari hipotesis 2, ditemukan bahwa variabel hardskill (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Ini terlihat dari nilai signifikansi (sig) sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,698 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,660. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima, yang mana dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel hardskill berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah.

Berdasarkan teori *person- environment fit* dijelaskan bahwa pentingnya menekankan kesesuaian antara karakteristik individu misal keterampilan, nilai dan minat di lingkungan kerja yang mana mahasiswa yang ingin bekerja pasca menjadi alumni sangat penting untuk memiliki keterampilan dalam memasuki di dunia kerja, yang mana berdasarkan indikator hardskill yang dijelaskan oleh Robiyati podungge bahwa keterampilan teknis harus dimiliki seseorang yang hendak melamar disuatu perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robiyati Podungge dkk yang menyatakan bahwa peran hardskill berpengaruh terhadap peningkatan kesiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Gorontalo, dengan demikian kepada mahasiswa

⁹² Muhammad and Mustari, "Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)."

guna meningkatkan hardskill disetiap individu masing masing guna untuk sebagai persiapan kerja pasca mejadi alumni dari kampus.⁹³ Disimpulkan bahwa variabel hardskill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, maka dari itu kita sebagai mahasiswa guna meningkatkan kembali dimensi hardskill dari segi keterampilan teknis berupa penggunaan komputer dan software lain nya dan peningkatan juga dimicrosoft office dan ilmu teknologi guna sebagai *survive* nanti setelah pasca menjadi alumni dikampus sudah memiliki bekal dan kesiapan untuk *bekerja*. Oleh karena itu dapat dilihat dari data kuesioner bahwa 80 % mahasiswa perbankan syariah bahwa diri nya menyatakan memiliki hardskill terhadap kesiapan kerja di perbankan syariah.

4.4.3 Pengaruh softskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah

Hasil dari hipotesis 3, ditemukan bahwa variabel softskill (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (sig) sebesar 0,106 yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 1,630 yang kurang dari nilai t tabel sebesar 1,660. Oleh karena itu, hipotesis H3 ditolak, yang menunjukkan bahwa softskill tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah di UIN di Jawa Tengah.

Berdasarkan teori *employability skills* yang menjelaskan teori ini fokus pada keterampilan yang dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan seperti keterampilan komunikasi, *teamwork* dan *problem solving*, maka dari itu maksud dari teori tersebut hendaknya sebagai mahasiswa yang ingin melamar di suatu pekerjaan hendaknya mempersiapkan diri khususnya dibidang softskill.

Berdasarkan hasil kuesioner yang menyatakan bahwa rata rata menjawab responden diangka 70 % yang memiliki softskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa diperbankan syariah , dan softskill yang harus dibangun oleh mahasiswa perbankan syariah berupa kemampuan berkomunikasi, kecerdasan emosional serta mampu beradaptasi sesuai dengan lingkungan baik di pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang mana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desi dkk mengatakan bahwa 80% kesuksesan seseorang dipengaruhi oleh softskill yang dimilikinya. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang di teliti oleh Bagus Bhadraswara dan Syaiful Iqbal yang menyatakan softskill tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja adapun yang menjadi sebab tersebut yaitu berbagai sebab menyangkut

⁹³ Podungge, Bokingo, and Hilala, "Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo."

proses pembelajaran dan aktivitas pendukung lainnya.⁹⁴ Dan hal ini juga selaras dengan penelitian Yunni Fajriyati dkk yang menyatakan bahwa variabel softskill mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi masih kurang pada variabel softskill.⁹⁵

⁹⁴ Bhadraswara and Iqbal, "The Influence of Hardskill, Softskill and Social Motive on the Work Readiness off Accounting Students of Unibraw the Industrial Revolution 4.0 Era (2020)."

⁹⁵ Fajriyati, Haroen, and Wijayaningsih, "Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi."

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dalam hasil analisis dari data pada penelitian ini “ pengalaman magang, softskill dan hardskill terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah (studi kasus mahasiswa perbankan syariah Universitas Islam Negeri di Jawa Tengah) :

1. Variabel pengalaman magang secara signifikan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,372 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,660.
2. Variabel hardskill secara signifikan berpengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,698 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,660.
3. Variabel softskill tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perbankan syariah. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,106 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 1,630 yang kurang dari nilai t tabel 1,660.

5.2. Saran

Bersumber dari hasil penelitian diatas, berikut ini pendapat yang diberikan kepada pihak terkait:

1. Bagi mahasiswa perbankan syariah UIN di Jawa Tengah, diharapkan kepada seluruh mahasiswa perbankan syariah yang ada di UIN Jawa Tengah guna memperbanyak pengalaman khususnya pengalaman magang dalam mempersiapkan masuk didunia kerja, pengalaman magang tidak serta merta hanya diadakan oleh pihak kampus masing masing akan tetapi pengalaman juga bisa dicari dari individual sendiri untuk mempersiapkan diri sendiri untuk masuk dunia kerja serta hardskill dan softskill seorang mahasiswa harus juga lebih ditingkatkan agar mempermudah kita dalam memasuki dunia kerja, maka dari itu ketiga variabel ini sangatlah penting bagi mahasiswa yang akan terjun kedalam dunia kerja pasca menjadi alumni.

2. Bagi penelitian selanjutnya, Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian serupa dengan catatan agar menambah variabel yang lain seperti motivasi kerja dan minat kerja dll.
3. Bagi universitas UIN di Jawa Tengah terkhusus jurusan perbankan syariah, agar dapat meningkatkan kembali dalam skill baik itu dibidang hardskill dan softskill mahasiswa guna untuk mempersiapkan generasi yang siap kerja baik diperbankan syariah maupun dilembaga keuangan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- 6, Tim liputan. "QS. Al-Mulk Ayat 15." Last modified 2020. Accessed February 19, 2024. <https://www.liputan6.com/quran/al-mulk/15>.
- Angraini, Dhila Izza, Murisal, and Widia Sri Ardias. "Pengaruh Keterampilan Komunikasi Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat." *Jurnal Psikologi Islam* 12, no. 1 (2021): 84–100.
- Arioen, Refi, Mta Hi Ahmaludin, SAg MM JunaidiSE MM Ir Indriyani, and MSi ST Dra Wisnaningsih. "Buku Ajar Metodologi Penelitian Penerbit Cv.Eureka Media Aksara" (2023).
- Azwar, Edi. "Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi." *Jurnal Penjaskesrek* 6, no. 9 (2019): 211–221.
- Bawazir, Muhammad Maulana Fuad, and Suhana Suhana. "Pengaruh SoftSkill Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang." *Jesya* 6, no. 2 (2023): 2277–2288.
- Bhadraswara, Bagus, and Syaiful Iqbal. "The Influence of Hardskill, Softskill and Social Motive on the Work Readiness off Accounting Students of Unibraw the Industrial Revolution 4.0 Era (2020)" (n.d.).
- BPHN.go.id. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional." *Bphn.Go.Id*. Last modified 1989. Accessed January 6, 2024. <https://bphn.go.id/data/documents/89uu002.pdf>.
- BPS. "Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2021-2023." *11 Januari 2023*. Last modified 2023. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>.
- Campus, Quipper. "Perbankan Syariah." Last modified 2020. Accessed February 20, 2024. <https://campus.quipper.com/majors/id-perbankan-syariah>.
- Deswarta, Desy Mardianty, and Bowo. "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*

- (MSEJ) 4, no. 1 (2023): 364–372. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Detik.com, Tim Hikmah. “Al Mujadalah Ayat 11 Dan Pentingnya Ilmu.” 22 September. Last modified 2020. Accessed February 20, 2024. <https://news.detik.com/berita/d-5184447/al-mujadalah-ayat-11-dan-pentingnya-ilmu>.
- Fadhillah, Miftah, Masduki Asbari, and Eiffeline Melati Octhaviani. “Merdeka Belajar : Solusi Revolusi Pendidikan Di Indonesia” 03, no. 01 (2024): 2015–2018.
- Fajriyati, Yunni, Azra Zeinyta Haroen, and Rini Wijayaningsih. “Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi” 2, no. November (2023): 3203–3217.
- Ghozali, Imam. “Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS.” *E-Book 1* (2019): 154.
- Hamalik, Oemar. *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hasrul. “20 Hadits Tentang Menuntut Ilmu, Pahalanya Seperti Orang Yang Haji Sempurna.” 23 Desember. Last modified 2022. Accessed February 20, 2024. <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6476158/20-hadits-tentang-menuntut-ilmu-pahalanya-seperti-orang-yang-haji-sempurna>.
- Hulu, Fikranlim, and Noni Rozaini. “Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis.” *Niagawan* 9, no. 3 (2020): 263–270.
- Indah Sari, Cici Nur, Syarifuddin Arif, and Marah Manunggal. “Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah” (n.d.).
- Ismiarif, Al Nurhayati, and Siti Hasanah. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Pasca Magang Program Studi Perbankan Syariah Di Kota Semarang).” *Jurnal Medika Nusantara* 1, no. 3 (2023): 268–292. <https://jurnal.stikeskesdam4dip.ac.id/index.php/Medika/article/view/475>.
- Jaya, Nur Amal, Ruslan, and Purnamawati. “Pengaruh Minat Kerja Dan Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.” *Information Technology Education Journal* 2, no. 3 (2023): 33–40.
- Malayu, SP, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.

- Mardhiyaturrositaningsih, Mardhiyaturrositaningsih. "Human Resources Development Program in Islamic Commercial Banks." *AL-ARBAH: Journal of Islamic Finance and Banking* 5, no. 2 (2023): 239–254.
- Marzuki, Kastolani. "10 Ayat Tentang Menuntut Ilmu Dalam Al Quran." 8 Januari 2022. Last modified 2022. Accessed March 7, 2024. <https://www.inews.id/lifestyle/muslim/10-ayat-tentang-menuntut-ilmu-dalam-al-quran/2>.
- Muhammad, Andi, and Ikhsan Mustari. "Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)." *jimfeb (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, no. 1 (2021): 1–18.
- OJK. "LAMPIRAN-SKKNI-Operation-Bank" (2013): 1–102.
- Online, ibnu katsir. "Surat Al-'Alaq, Ayat 1-5." Oktober 2019. Last modified 2019. <http://www.ibnukatsironline.com/2015/10/tafsir-surat-al-alaq-ayat-1-5.html>.
- Podungge, Robiyati, Agus Hakri Bokingo, and Exzalin Hilala. "Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo." *Journal of Management & Business* 6, no. 2 (2023): 224–232.
- Priadana, M Sidik, and Denok Sunarsi. *Metode Penelitian Kuantitatif. Jurnal Sains Dan Seni ITS*. Vol. 6, 2019. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1>
- Putri Pambajeng, Ariesty. "The Influence Of Internship Experience, Work Motivation, And Soft Skills On College Student Work Readiness In Entering The World Of Work [Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Ker]" 7 (2023): 1–17.
- Resa Gunarsa, Abu Khalid. "Belajarl原因 Dari Pengalaman Pribadi Dan Orang Lain." 2 Jumadil Awwal 1435 h (04 Maret 2013). Last modified 2013. Accessed March 7, 2024. <https://sabilulilmi.wordpress.com/2014/03/05/belajarl原因-dari-pengalaman-pribadi-dan-orang-lain/>.

- Roflin, Eddy. *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management, 2021.
- Sari, Nurhidayati. “Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja.” *Jurnal Ekonomi Islam* 8, no. 1 (2022): 8–19. <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/tamwil/index>.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Setiarini, Herlisa, Heri Prabowo, Sutrisno Sutrisno, and Henry Casandra Gultom. “Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgris Semarang).” *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 195–204.
- Setiawati, Desi, and Mayasari Mayasari. “Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Dimasa Pandemi Covid 19.” *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)* 5, no. 1 (2021): 23.
- Sholehah, Wahyu, Supri Wahyudi Utomo, and Elly Astuti. “Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan Dan Prestasi Belajar Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi.” *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi* 8, no. 2 (2021): 213–222.
- Simatupang, Elizabeth, and Indrawati Yuhertiana. “Merdeka Belajar Kampus Merdeka Terhadap Perubahan Paradigma Pembelajaran Pada Pendidikan Tinggi : Sebuah Tinjauan Literatur” 2, no. 2 (2021): 30–38.
- Slameto. *Belajar & Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Suyanto, Faradila, Elvi Rahmi, and Abel Tasman. “Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.” *Jurnal Ecogen* 2, no. 2 (2019): 187.
- Swasty, Renatha. “Indonesia Kekurangan Lulusan Perguruan Tinggi Siap Kerja.” *03 Juni*. Last modified 2022. Accessed January 29, 2024. <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/8kovAn5b-nadiem-indonesia-kekurangan-lulusan-perguruan-tinggi-siap-kerja>.
- Syahputra, M Afrillyan Dwi. “Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills Untuk Mengembangkan Hard Skill & Soft Skill Pada Mahasiswa.” *JEJAK : Jurnal Pendidikan*

Sejarah & Sejarah 1, no. 2 (2022): 82–90.

Taufiq, Azhari Muhammad. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. JAMBI: PT SONPEDIA PUBLISHING INDONESIA, 2023.

Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. jakarta, n.d.

Wasty, Soemanto. *Psikologi Pendidikan*. jakarta: Pt Rineka Cipta, 2006.

Yustati, Herlina, and Lucy Auditya. “Pengaruh Praktek Pengalaman Luar, Dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Di Lembaga Keuangan Syariah.” *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 6, no. 1 (2019): 45.

LAMPIRAN

A.Kuesioner Penelitian

1.Pengantar

Kepada

Yth Mahasiswa Perbankan Syariah

Universitas Islam Negeri Di Jawa Tengah

Assalamualaikum Wr.Wb.

saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: M Adz Dzikri Hidayatullah

Nim : 2005036006

Prodi : Perbankan Syariah

Kuesioner ini digunakan dalam rangka penyusunan skripsi oleh M Adz Dzikri Hidayatullah yang berjudul "*Pengaruh Pengalaman Magang, Hardskill dan Softskill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Perbankan Syariah(Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negri Di Jawa Tengah)*"

kami mohon ketersediaan saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner dan data dari responden dijamin tidak akan dipublikasi dan dijaga kerahasiaannya.

Kriteria Responden:

- 1.Mahasiswa yang pernah melakukan praktik magang di lembaga perbankan syariah dan di lembaga non perbankan.
- 2.Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN di Jawa Tengah angkatan 2020.

Info lebih lanjut hubungi M Adz Dzikri Hidayatullah
(081995202779)

Terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr Wb.

Jawaban Untuk Kuesioner dibawah adalah:

1(sangat tidak setuju)

- 2 (tidak setuju)
- 3 (netral)
- 4 (setuju)
- 5 (sangat setuju)

2. Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Universitas :

Prodi :

Lokasi magang :

Pernah magang di lembaga keuangan atau perbankan syariah/ non :

Pengalaman selama magang :

3. pernyataan kuesioner

Variabel	Pertanyaan	tanggapan responden				
		STS	TS	N	S	SS
	Jangka waktu satu,tiga,enam bulan merupakan waktu yang ideal dalam melaksanakan magang					
	Praktik pengalaman magang memberikan gambaran dunia kerja secara langsung sehingga					

Pengalaman magang (X1)	dapat mempersiapkan diri agar lebih berkualitas					
	Pengalaman praktik magang melatih diri untuk bekerja secara profesional					
	Pengalaman magang meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan tuntutan Pekerjaan					
	Pengalaman magang melatih menjadi disiplin dan membentuk diri menjadi bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
Hardskill (X2)	Saya memiliki pengetahuan yang dilatih dalam jenjang pendidikan maupun teknologi yang bersifat teknis yaitu penggunaan komputer, microsoft office, dll					
	Saya dapat menyelidiki, menemukan solusi dalam memecahkan permasalahan yang ada di pekerjaan					
	Saya dapat mengikuti perkembangan serta mengaplikasikan teknologi yang mendatang					
Softskil	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan orang dipekerjaan baik lama maupun baru dengan baik					

(X3)	Saya dapat mengendalikan kecerdasan emosional dalam menghadapi pekerjaan					
	Saya mampu mengidentifikasi dan menganalisa masalah serta tugas yang sulit dengan baik dan teliti					
	Saya memiliki keterampilan untuk menjelaskan serta memahami beragam karakter seseorang yang berada didunia kerja					
	Saya memiliki sikap, jujur, adil dan jiwa kepemimpinan atas pekerjaan yang dilakukan					
Kesiapan kerja (Y)	Saya memiliki tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang sudah diberikan ke saya					
	saya merasa pantas bekerja di bank syariah karena saat di bangku kuliah mengajarkan pelajaran tentang perbankan syariah					
	Saya dapat menyesuaikan diri dengan memberikan tingkah laku yang baik di tempat bekerja					
	Saya memiliki ambisi untuk terus berkembang dan maju terhadap pekerjaan.					

B. Tabulasi Data

1. pengalaman magang (X1)

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

39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	4	4	22
41	5	4	5	4	5	23
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	5	5	5	24
44	3	4	5	5	5	22
45	3	5	5	4	3	20
46	5	4	5	4	4	22
47	5	4	4	3	4	20
48	5	4	3	4	4	20
49	4	4	5	4	5	22
50	5	3	4	5	4	21
51	5	3	4	5	4	21
52	4	4	5	4	5	22
53	4	4	5	4	5	22
54	5	5	4	5	5	24
55	5	4	5	4	4	22
56	4	4	5	5	4	22
57	3	5	5	5	5	23
58	4	5	5	4	5	23
59	5	5	5	4	5	24
60	5	4	5	4	4	22
61	5	4	4	5	3	21
62	3	4	5	5	4	21
63	5	4	4	5	4	22
64	4	5	4	4	5	22
65	5	4	5	5	4	23
66	5	4	5	5	4	23
67	5	4	4	4	5	22
68	5	3	5	3	4	20
69	4	5	4	4	4	21
70	5	5	5	4	4	23
71	5	4	5	5	4	23
72	4	5	4	4	4	21
73	5	3	4	4	5	21
74	5	4	5	4	5	23
75	5	5	4	5	4	23
76	5	4	5	4	5	23
77	4	5	3	5	4	21
78	5	4	5	4	3	21
79	5	4	5	4	5	23
80	5	4	5	4	3	21

81	4	4	5	5	5	23
82	5	4	3	3	4	19
83	4	4	4	3	4	19
84	5	4	5	4	4	22
85	5	4	5	5	4	23
86	5	4	5	5	5	24
87	3	5	5	5	4	22
88	4	5	4	5	4	22
89	5	4	5	4	5	23
90	5	4	5	4	5	23
91	5	4	5	3	5	22
92	5	4	3	4	5	21
93	5	4	4	3	4	20
94	4	4	5	3	5	21
95	5	4	5	3	4	21
96	5	4	4	3	4	20
97	5	4	5	4	5	23
98	5	4	3	4	5	21
99	5	4	4	4	5	22
100	4	5	5	4	5	23

2. hardskill (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	Total
1	4	4	4	12
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	4	4	4	12
5	4	4	4	12
6	5	5	5	15
7	5	4	5	14
8	3	4	4	11
9	4	5	5	14
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	5	5	5	15
13	4	3	4	11
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	4	4	4	12

17	4	3	4	11
18	3	4	4	11
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	5	5	3	13
22	5	4	5	14
23	3	3	4	10
24	3	5	5	13
25	3	4	4	11
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	4	5	5	14
30	4	4	5	13
31	4	3	3	10
32	4	4	5	13
33	4	5	4	13
34	4	4	4	12
35	5	5	4	14
36	4	4	4	12
37	5	5	4	14
38	4	5	4	13
39	4	5	4	13
40	5	5	4	14
41	4	4	3	11
42	3	3	4	10
43	5	5	5	15
44	4	3	4	11
45	3	4	3	10
46	4	5	4	13
47	4	5	4	13
48	4	4	5	13
49	4	5	5	14
50	5	5	4	14
51	4	5	5	14
52	4	5	4	13
53	4	4	5	13
54	4	4	5	13
55	4	5	4	13
56	5	4	5	14
57	3	5	5	13
58	4	4	5	13

59	5	5	5	15
60	4	5	5	14
61	5	5	4	14
62	5	4	4	13
63	5	4	4	13
64	4	5	5	14
65	4	5	5	14
66	4	4	5	13
67	5	5	4	14
68	4	5	5	14
69	3	3	4	10
70	3	5	4	12
71	5	5	4	14
72	4	3	4	11
73	4	5	4	13
74	4	5	4	13
75	5	4	5	14
76	4	5	4	13
77	3	5	4	12
78	4	5	4	13
79	4	5	4	13
80	4	5	4	13
81	4	5	3	12
82	4	5	5	14
83	3	3	4	10
84	4	4	4	12
85	5	5	4	14
86	3	3	5	11
87	3	4	5	12
88	4	5	4	13
89	5	4	3	12
90	4	5	4	13
91	4	5	3	12
92	4	5	4	13
93	5	4	5	14
94	5	4	4	13
95	5	4	4	13
96	5	4	4	13
97	4	5	4	13
98	4	5	4	13
99	4	3	4	11
100	5	4	5	14

3. softskill (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	3	4	4	5	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	5	5	21
12	5	5	5	5	5	25
13	4	3	3	4	4	18
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	4	4	4	19
17	4	4	3	4	4	19
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	3	5	4	19
21	4	4	4	5	4	21
22	4	4	4	5	5	22
23	3	3	3	4	4	17
24	4	5	4	5	3	21
25	5	4	3	5	5	22
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	5	22
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	5	4	5	22
32	5	5	4	4	4	22
33	5	5	4	5	4	23
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	4	5	3	21
36	4	5	5	5	4	23
37	5	4	5	5	4	23
38	5	5	4	5	4	23

39	5	4	5	5	4	23
40	5	5	4	5	4	23
41	4	5	5	4	5	23
42	3	3	4	3	3	16
43	5	5	4	5	4	23
44	5	4	3	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	5	5	23
47	3	4	4	5	4	20
48	4	5	4	5	4	22
49	4	5	4	5	4	22
50	5	4	4	5	4	22
51	5	4	5	4	5	23
52	5	4	5	5	4	23
53	4	5	5	5	4	23
54	5	4	5	5	4	23
55	3	4	5	5	4	21
56	5	4	4	4	4	21
57	3	3	3	5	5	19
58	4	5	5	5	4	23
59	4	4	4	5	5	22
60	4	5	4	5	4	22
61	5	4	5	5	4	23
62	5	5	5	4	4	23
63	5	4	5	4	5	23
64	4	5	4	5	4	22
65	4	5	5	5	5	24
66	5	5	5	4	4	23
67	5	4	5	4	5	23
68	5	5	3	5	4	22
69	4	5	5	5	4	23
70	5	3	5	5	5	23
71	4	5	4	5	4	22
72	3	3	4	4	5	19
73	4	5	4	5	4	22
74	5	4	5	4	5	23
75	4	5	4	5	4	22
76	5	4	5	4	3	21
77	5	4	5	4	5	23
78	5	4	3	5	4	21
79	5	4	5	4	5	23
80	5	4	5	4	5	23

81	4	4	5	5	5	23
82	5	5	5	4	5	24
83	5	5	5	5	5	25
84	3	3	5	5	5	21
85	3	4	4	4	5	20
86	5	5	4	5	5	24
87	4	4	3	4	5	20
88	5	4	5	4	5	23
89	4	5	4	5	4	22
90	5	4	5	4	5	23
91	4	5	4	5	4	22
92	5	4	5	4	5	23
93	4	5	4	5	4	22
94	4	5	4	4	5	22
95	5	4	4	5	4	22
96	5	4	5	3	5	22
97	5	4	5	4	5	23
98	5	4	5	4	5	23
99	4	5	4	5	4	22
100	4	3	5	4	5	21

4. kesiapan kerja (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	4	5	5	4	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	4	5	4	5	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	4	3	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	5	5	23
12	5	4	5	5	5	24
13	4	4	4	4	5	21
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	5	5	5	23
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	5	5	24

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

61	4	5	3	4	5	21
62	5	4	4	4	4	21
63	4	5	4	5	4	22
64	4	3	5	4	5	21
65	4	4	3	5	5	21
66	4	5	5	4	3	21
67	5	4	5	4	4	22
68	4	5	5	5	4	23
69	5	5	5	5	4	24
70	3	5	4	4	3	19
71	4	5	4	3	4	20
72	5	5	5	5	5	25
73	4	5	4	5	5	23
74	4	5	4	5	4	22
75	5	4	4	5	4	22
76	4	5	4	5	4	22
77	4	5	4	5	3	21
78	4	5	4	5	4	22
79	4	5	4	5	4	22
80	4	5	5	3	4	21
81	5	5	4	4	4	22
82	3	3	4	4	5	19
83	4	4	5	5	5	23
84	4	4	5	5	5	23
85	4	4	5	3	5	21
86	4	4	5	5	4	22
87	4	5	5	5	5	24
88	4	5	3	4	5	21
89	4	5	4	5	5	23
90	4	5	4	5	4	22
91	4	5	4	3	5	21
92	4	5	4	5	4	22
93	4	5	4	5	4	22
94	4	5	4	5	4	22
95	4	4	5	4	5	22
96	4	5	4	5	4	22
97	5	4	5	4	5	23
98	4	5	4	5	4	22
99	4	5	4	5	4	22
100	5	4	5	4	5	23

Lampiran 3 : Hasil Output Uji Validitas dan Realibilitas

1. Variabel X1

		Correlations					
		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	totalx1
x1p1	Pearson Correlation	1	.728**	.675**	.611**	.667**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
x1p2	Pearson Correlation	.728**	1	.761**	.737**	.767**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
x1p3	Pearson Correlation	.675**	.761**	1	.673**	.828**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
x1p4	Pearson Correlation	.611**	.737**	.673**	1	.691**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
x1p5	Pearson Correlation	.667**	.767**	.828**	.691**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
totalx1	Pearson Correlation	.852**	.911**	.890**	.841**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.922	5

2. Variabel X2

		Correlations			
		x2p1	x2p2	x2p3	totalx2
x2p1	Pearson Correlation	1	.740**	.675**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
x2p2	Pearson Correlation	.740**	1	.503**	.866**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
x2p3	Pearson Correlation	.675**	.503**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
totalx2	Pearson Correlation	.928**	.866**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.843	3

3. Variabel X3

Correlations

		x3p1	x3p2	x3p3	x3p4	x3p5	totalx3
x3p1	Pearson Correlation	1	.704**	.326**	.360**	.535**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
x3p2	Pearson Correlation	.704**	1	.560**	.439**	.485**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
x3p3	Pearson Correlation	.326**	.560**	1	.478**	.258**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.009	.000
	N	100	100	100	100	100	100
x3p4	Pearson Correlation	.360**	.439**	.478**	1	.533**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
x3p5	Pearson Correlation	.535**	.485**	.258**	.533**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
totalx3	Pearson Correlation	.766**	.839**	.702**	.739**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.812	5

4. Variabel Y

Correlations

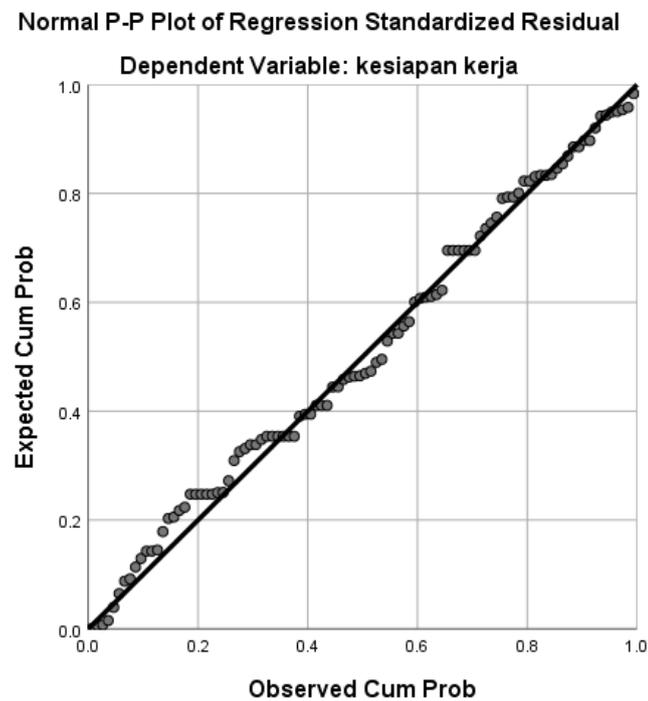
		y1p1	y1p2	y1p3	y1p4	y1p5	totally
y1p1	Pearson Correlation	1	.667**	.599**	.321**	.405**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y1p2	Pearson Correlation	.667**	1	.643**	.504**	.509**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y1p3	Pearson Correlation	.599**	.643**	1	.681**	.657**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y1p4	Pearson Correlation	.321**	.504**	.681**	1	.627**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y1p5	Pearson Correlation	.405**	.509**	.657**	.627**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
totally	Pearson Correlation	.767**	.834**	.880**	.762**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.859	5

Lampiran 4 : Hasil Output Uji Normalitas P-Plot



Lampiran 5 : Hasil Output Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43015974
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.047
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6: Hasil Output Uji Multikolinearitas

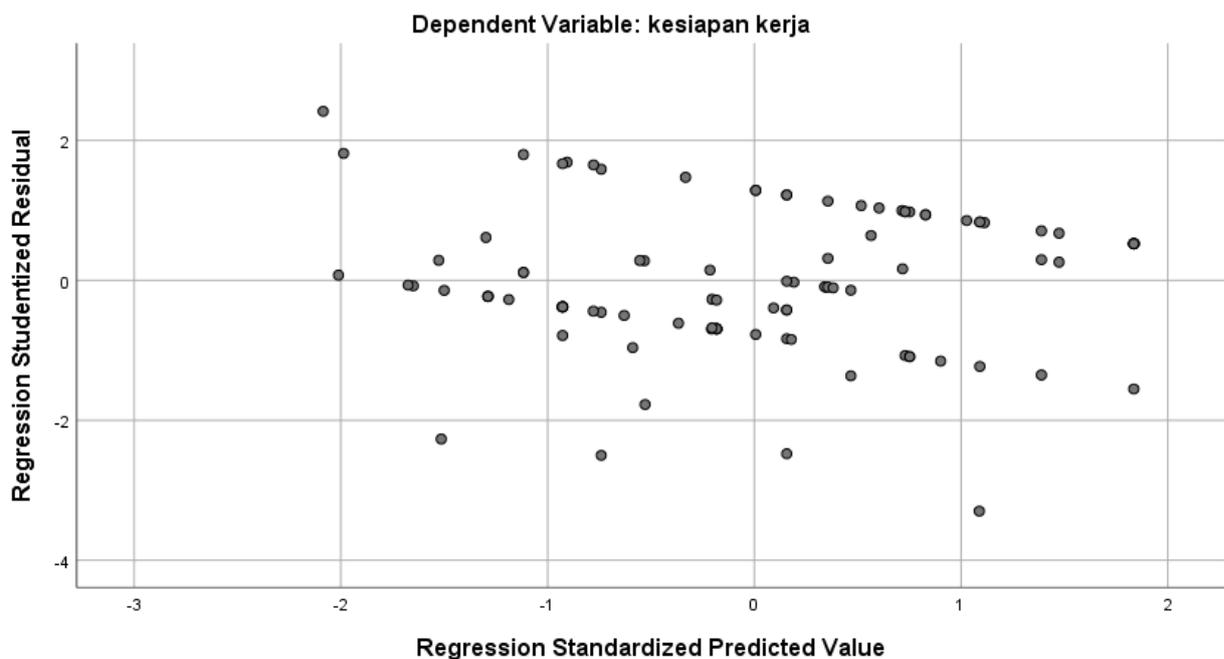
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.673	3.114		3.107	.002		
	pengalaman magang	.190	.080	.224	2.372	.020	.990	1.010
	hardskill	.368	.136	.255	2.698	.008	.991	1.009
	softskill	.152	.093	.154	1.630	.106	.996	1.004

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Lampiran 7: Hasil Output Uji Heterokedastisitas dan *glejser*

Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.778	1.922		.405	.686
	pengalaman magang	-.006	.049	-.012	-.120	.905
	hardskill	.023	.084	.028	.278	.782
	softskill	.043	.057	.077	.757	.451

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 8: Hasil Output Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.673	3.114		3.107	.002
	pengalaman magang	.190	.080	.224	2.372	.020
	hardskill	.368	.136	.255	2.698	.008
	softskill	.152	.093	.154	1.630	.106

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Lampiran 9 : Hasil Output Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.673	3.114		3.107	.002
	pengalaman magang	.190	.080	.224	2.372	.020
	Hardskill	.368	.136	.255	2.698	.008
	Softskill	.152	.093	.154	1.630	.106

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Lampiran 10: Hasil Output Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.648	3	34.216	5.618	.001 ^b
	Residual	584.662	96	6.090		
	Total	687.310	99			

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

b. Predictors: (Constant), softskill, hardskill, pengalaman magang

Lampiran 11: Hasil Output Uji Koefisien Derteminasi R²

Hasil Uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.123	2.46784

a. Predictors: (Constant), softskill, hardskill, pengalaman magang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya bertanda tangan dibawah ini :

DATA PRIBADI

Nama : Muhammad Adz Dzikri Hidayatullah
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, tanggal lahir: Medan, 21 Oktober 2002
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : JL Marelan vii, pasar 1 tengah gg amal 4, kota Medan
No Hp : 081995202779
Email : dzikrihidayatullah2110@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama : Dedi Lazuardi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Pensiunan
Nama : Iswahyuni
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Ibu rumah tangga
Alamat : JL Marelan vii, pasar 1 tengah gg amal 4, kota Medan

PENDIDIKAN FORMAL

TK Sari Rukun
SD Swasta Budi Agung Medan
MTs Pondok Pesantren Ar Raudhatul Hasanah Medan
MA Pondok Pesantren Ar Raudhatul Hasanah Medan
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

PENGALAMAN

Pengurus organisasi pelajar Ar Raudhatul Hasanah (OPRH)

Pengurus Olahraga FEBI Sport 2021

Ketua UKM Badminton EBI Sport 2021

Program Magang MBKM di Bank BTN KCPS Ungaran 2023

PRESTASI

Juara 2 lomba pidato cilik Se Kota Medan

Juara 3 lomba pidato cilik Se Kota Medan

Juara 3 lomba badminton antar fakultas di UIN walisongo semarang

