

**PENGARUH *SOFT SKILL*, PENGALAMAN MAGANG DAN
MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH**

**(Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah
IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Angkatan 2020)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

PIPIT WIDYAWATI

NIM. 402200181

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2024

**PENGARUH *SOFT SKILL*, PENGALAMAN MAGANG DAN
MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH
(Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah
IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Angkatan 2020)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh :

Pipit Widyawati

NIM. 402200181

Pembimbing :

Ajeng Wahyuni, M.Pd

NIP. 199307072019032030

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

ABSTRAK

Pipit, Widyawati. Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020). Skripsi. 2024. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing : Ajeng Wahyuni, M.Pd.

Kata Kunci : *Soft Skill*, Pengalaman Magang, Minat Kerja, Kesiapan Kerja

Soft Skill, Pengalaman Magang dan Minat kerja merupakan hal penting dalam mendukung dan meningkatkan kesiapan kerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan tingkat kesiapan kerja mahasiswa yang dipengaruhi *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja dari dua perguruan tinggi berbeda dan tentunya terdapat kesenjangan kualitas lulusan yang siap terjun ke dunia kerja. Serta adanya hasil yang inkonsisten dari penelitian terdahulu yang tentunya memerlukan penelitian lebih lanjut agar mendapatkan hasil penelitian yang kredibel dan lebih konsisten lagi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adanya perbedaan pengaruh *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2020.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif komparatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan mahasiswa aktif prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2020. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 49 sampel mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo dan 31 sampel mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji linier sederhana dan berganda, dan uji hipotesis serta uji beda menggunakan IBM SPSS 24.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 dengan hasil perbandingan pengaruh *soft skill*, dan minat kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo. Sedangkan perbandingan pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa IAIN Ponorogo lebih tinggi dibandingkan UIN Malang Angkatan 2020. Sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan hasil bahwa mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang Angkatan 2020 memiliki tingkat kesiapan kerja yang dipengaruhi *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2020.

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Terakreditasi "B" Berdasarkan SK BAN-PT Nomor:2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016Jl.
Pramuka No. 156 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893 Ponorogo
Website: www.iainponorogo.ac.id, email: febi@iainponorogo.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Pipit Widyawati	402200181	Perbankan Syariah	Pengaruh <i>Soft Skill</i> , Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020)

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk disajikan pada ujian skripsi.

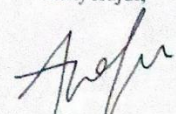
Ponorogo, 25 Maret 2024

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah


Husna Nuzuliyah M.E. Sy
NIP. 198608082019032023

Menyetujui,


Ajeng Wahyuni, M.Pd
NIP. 199307072019032030

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Terakreditasi "B" Berdasarkan SK BAN-PT Nomor:2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Jl. Pramuka No. 156 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893 Ponorogo
Website: www.iainponorogo.ac.id, email: febi@iainponorogo.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : "Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020)"
Nama : Pipit Widyawati
NIM : 402200181
Jurusan : Perbankan Syariah

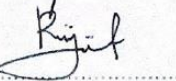
Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji :

Ketua Sidang
Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I.
NIP. 197801122006041002

()

Penguji I
Ratna Yunita, M.A.
NIP. 199306072019032031

()

Penguji II
Ajeng Wahyuni, M.Pd
NIP. 199307072019032030

()

Ponorogo, 25 April 2024

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

()
Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Pipit Widyawati
NIM : 402200181
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020)

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 11 Mei 2024

Penulis,



Pipit Widyawati
NIM 402200181

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pipit Widyawati

NIM : 402200181

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH *SOFT SKILL*, PENGALAMAN MAGANG DAN MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH (STUDI KOMPARASI PADA MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH IAIN PONOROGO DAN UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG ANGKATAN 2020)

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya.

Ponorogo, 20 Maret 2024



Pipit Widyawati
NIM. 402200181

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”. (QS. Al-Baqarah : 286)¹



¹ QS. Al-Baqarah : 286.

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan keagungan dan kasih sayang yang tiada tara kepada makhluknya. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga syafa'at beliau membawa kemanfaatan atas karya tulis ini. selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan do'a dari berbagai pihak. Sehingga penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapak Sabar dan Ibu Soini, orang hebat yang selalu menjadi penyemangat dan sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan semangat serta motivasi agar menjadi sarjana pertama dikeluarga. Terima kasih yang sebesar-besarnya telah memberikan doa dan dukungan yang tiada henti hingga saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi Bapak & Ibu harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya, iloveyou more more more.
2. Nenekku tercinta, Alm. Supinah dan Tuminah. Terima kasih kasih uti selalu menjadi garda terdepan untuk cucunya. Terima kasih selalu mendoakan yang terbaik untuk cucu mu ini. Semoga uti Supinah bahagia disana dan semoga uti Tuminah sehat selalu dan diberi umur panjang agar bisa melihat cucu mu ini sukses nanti.
3. Untuk Kakak ku tersayang Iqbal Ali Mustata, Terima kasih atas segala dukungan, dan motivasinya. Maaf dan terima kasih telah rela berkorban merantau jauh dari keluarga demi cita-cita adikmu. Maaf jika adikmu ini kadang menyebalkan dan membuat jengkel. Doakan adikmu ini bisa mengangkat derajat orang tua.
4. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat karunia, serta taufik dan hidayahnya lah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Soft Skill, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020)”. Dalam menyelesaikan penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Hj. Evi Muafiah M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang telah memberikan kesempatan penulis menimba ilmu di almamater tercinta.
2. Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo yang telah membantu melancarkan pendidikan penulis hingga menyelesaikan skripsi ini
3. Husna Ni'matul Ulya, M.E.SY. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Faruq Ahmad Futaqi, M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ajeng Wahyuni, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu saya selama proses penelitian. Terima kasih telah menyempatkan waktu dan pemikiriannya demi tersusunnya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis. Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak senantiasa penulis harapkan. Semoga Allah SWT senantiasa memberi Ridhanya.

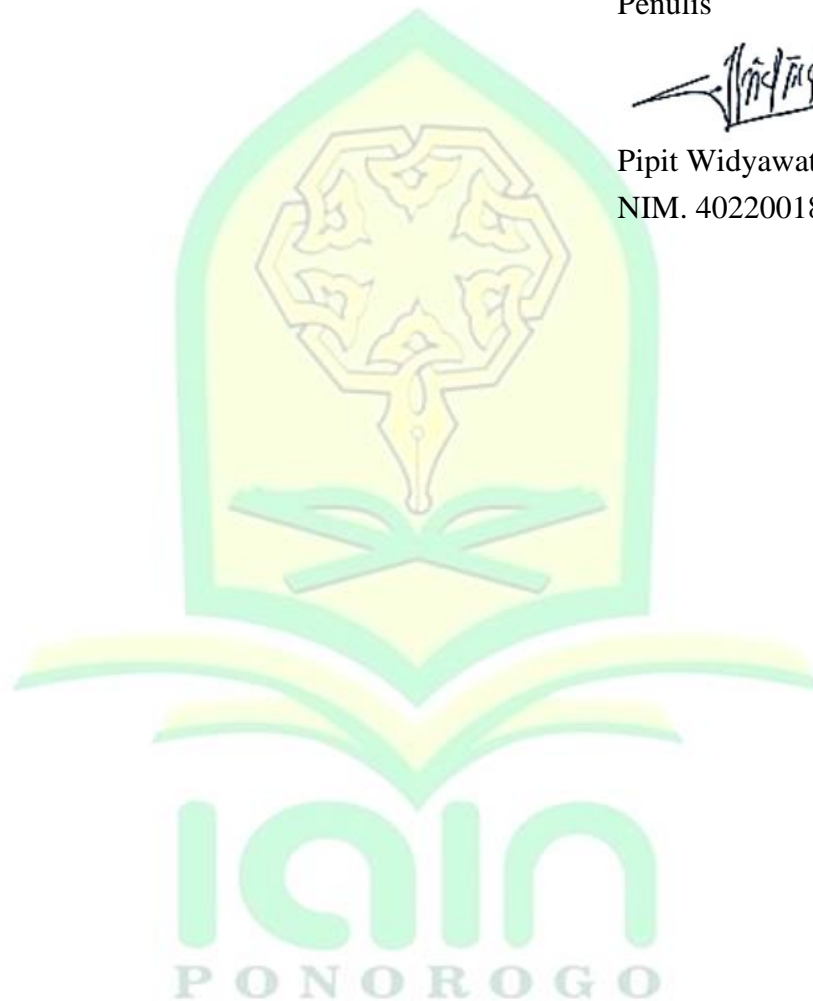
Ponorogo, 16 Maret 2024

Penulis



Pipit Widyawati

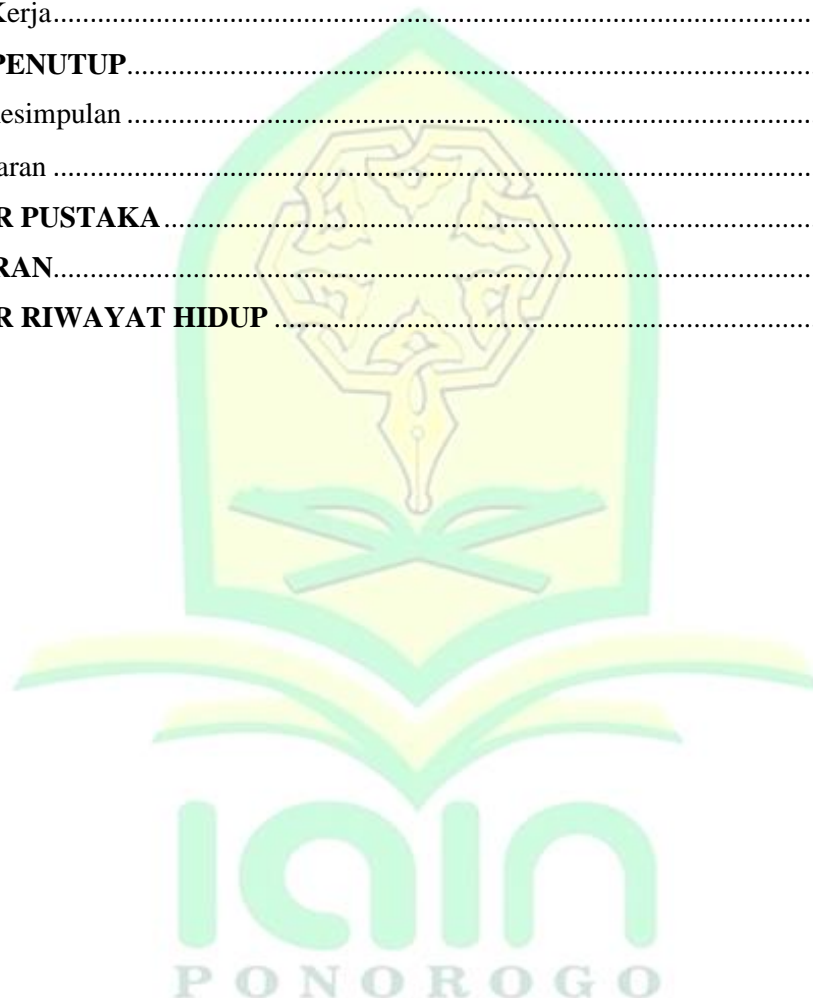
NIM. 402200181



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Deskripsi Teori.....	14
B. Kajian Pustaka	30
C. Kerangka Berpikir.....	40
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Rancangan Penelitian.....	44
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
C. Lokasi Penelitian.....	48
E. Jenis dan Sumber Data.....	51
G. Instrumen Penelitian	52
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	53
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	55
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA	61
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	61
B. Hasil Pengujian Instrumen	67

C. Hasil Pengujian Deskriptif	70
D. Hasil Pengujian Hipotesis	74
E. Pembahasan.....	97
1. Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja	97
2. Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja	98
3. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja	100
4. Pengaruh <i>Soft Skill</i> , Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.....	102
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	112
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	140



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel	46
Tabel 3.2 Sistem Penilaian dengan Skala Likert.....	53
Tabel 3.3 Kriteria Validitas.....	54
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Isi Aiken's V.....	67

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas X1.....	68
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas X2.....	68
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas X3.....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Y.....	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.7 Jenis Kelamin Responden.....	71
Tabel 4.8 Asal Kampus Responden.....	71
Tabel 4.9 Durasi Magang Responden.....	72
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif IAIN Ponorogo & UIN Malang.....	73
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	76
Tabel 4.14 Uji Autokorelasi.....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Pengaruh X ₁ terhadap Y Pada Sampel IAIN Ponorogo.....	77
Tabel 4.16 Uji Pengaruh X ₁ terhadap Y Pada Sampel UIN Malang.....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh X ₂ terhadap Y Pada Sampel IAIN Ponorogo.....	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Pengaruh X ₂ terhadap Y Pada Sampel UIN Malang.....	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Pengaruh X ₃ terhadap Y Pada Sampel IAIN Ponorogo.....	81
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh X ₃ terhadap Y Pada Sampel UIN Malang.....	82
Tabel 4.21 Analisis Regresi Linier Berganda Pada Sampel IAIN Ponorogo.....	84
Tabel 4.22 Analisis Regresi Linier Berganda Pada Sampel UIN Malang.....	85
Tabel 4.23 Hasil Uji T (Parsial) X ₁ Terhadap Y.....	87
Tabel 4.24 Hasil Uji T (Parsial) X ₂ Terhadap Y.....	87
Tabel 4.25 Hasil Uji T (Parsial) X ₃ Terhadap Y.....	88
Tabel 4.26 Hasil Uji F (Simultan).....	89
Tabel 4.27 Koefisien Determinasi X ₁ Pada Sampel IAIN Ponorogo.....	90
Tabel 4.28 Koefisien Determinasi X ₁ Pada Sampel UIN Malang.....	90
Tabel 4.29 Koefisien Determinasi X ₂ Pada Sampel IAIN Ponorogo.....	91
Tabel 4.30 Koefisien Determinasi X ₂ Pada Sampel UIN Malang.....	91
Tabel 4.31 Koefisien Determinasi X ₃ Pada Sampel IAIN Ponorogo.....	92
Tabel 4.32 Koefisien Determinasi X ₃ Pada Sampel UIN Malang.....	92
Tabel 4.33 Koefisien Determinasi Pada Sampel IAIN Ponorogo.....	93
Tabel 4.34 Koefisien Determinasi Pada Sampel UIN Malang.....	93
Tabel 4.35 Hasil Uji Beda X ₁ terhadap Y.....	94
Tabel 4.36 Hasil Uji Beda X ₂ terhadap Y.....	95
Tabel 4.37 Hasil Uji Beda X ₃ terhadap Y.....	95
Tabel 4.38 Hasil Uji Komparatif.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	112
Lampiran 2. Penilaian Validasi Ahli Materi	118
Lampiran 3. Hasil Validasi Ahli Materi.....	120
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Aiken's V	121
Lampiran 5. Tabulasi Data 80 Responden.....	122

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas	131
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas	135
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas.....	136
Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinieritas.....	136
Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	136
Lampiran 11. Hasil Cek Turnitin	137



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bergerak sebagai sarana untuk melestarikan, mengembangkan, menyebarkan, dan menggali ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.² Perguruan tinggi berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja kuat, unggul, dan berorientasi ke masa depan melebihi tingkat pendidikan sebelumnya. Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi, sehingga lulusan perguruan tinggi dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja profesional yang mampu bersaing. Mulai saat ini, seorang mahasiswa juga harus siap memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja sangat penting untuk bekal mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja yang didasari oleh pengalaman yang disesuaikan dengan tuntutan dunia kerja serta kombinasi kematangan fisik dan mental adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung memasuki dunia kerja setelah lulus tanpa memerlukan waktu penyesuaian yang lama. Mahasiswa harus siap memasuki dunia kerja karena diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang studinya sebelum lulus perguruan tinggi. Hal ini mencakup kemampuan untuk memajukan pengetahuan dan kemampuan mereka sebagai sarana untuk menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif.³

Namun pada kenyataannya, krisis produktivitas manusia masih terjadi hingga saat ini. Seperti yang terjadi di Indonesia, negara ini memiliki tingkat pengangguran yang tinggi karena banyaknya angkatan kerja, rendahnya kualitas pencari kerja, dan sulitnya distribusi karena sedikitnya jumlah posisi yang tersedia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah

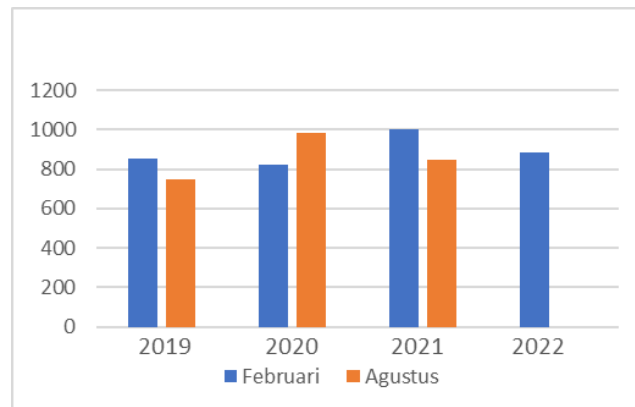
² S Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 6.

³ Resia Anugrah Wijikapindho and Cholichul Hadi, 'Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir', *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1.2 (2021), 1313–18.

pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi di Indonesia dari tahun 2019-2022 adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1

Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi



Sumber : Badan Pusat Statistik yang telah diolah⁴

Pengangguran terbuka di perguruan tinggi berjumlah 855.854 pada Februari 2019 dan 746.354 pada Agustus tahun yang sama. Terjadi kenaikan lagi pada Februari 2020 mencapai 824.912 orang dan terjadi peningkatan lagi pada Agustus 2020 mencapai 981.203 orang. Setelah itu naik menjadi 999.543 orang pada Februari 2021 lalu turun menjadi 848.657 orang pada Agustus 2021. Kemudian terjadi kenaikan lagi sebanyak 884.769 orang pada Februari 2022.

Berdasarkan fakta-fakta di atas, terdapat peningkatan hampir setiap tahun dalam pengangguran terbuka di perguruan tinggi. Selain kurangnya kompetensi pengetahuan, tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi di Indonesia juga disebabkan oleh kurangnya kesiapan *skill* mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Dalam keadaan ini, calon tenaga kerja perlu membekali diri mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

⁴ ‘Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Indonesia’ <<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>> [accessed 8 December 2023].

Mahasiswa dikatakan memiliki kesiapan kerja jika mempunyai pola pikir kritis, kemampuan komunikasi yang efektif, tanggung jawab, kemauan untuk maju dan mengikuti perkembangan di bidangnya, serta kualitas lainnya. Perusahaan memandang orang-orang yang siap bekerja sebagai aset berharga karena mereka akan memiliki keterampilan dan informasi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan era globalisasi.⁵

Soft skill merupakan salah satu ciri yang menentukan kesiapan kerja, menurut Muri Yusuf A. *Soft skill* merupakan kemampuan atau keterampilan yang dapat dimanfaatkan seseorang bersama Sang Pencipta, dalam kelompok atau komunitas, maupun untuk diri sendiri. Contoh keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan komunikasi (*public speaking*), kepemimpinan, *profesionalisme*, kerjasama, kreativitas, dan berpikir kritis.⁶ Semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penelitian NACE (*National Association of Colleges and Employers*) pada tahun 2002 mengemukakan bahwa umumnya perusahaan membutuhkan keahlian kerja *soft skill* sebesar 80% dan 20% sisanya merupakan *hard skills*. Bahkan para praktisi SDM dewasa ini mulai meninggalkan pendekatan ala *hard skill*, mereka berprinsip bahwa percuma jika memiliki *hard skill* yang baik tetapi aspek *soft skill* seperti team work, komunikasi serta *interpersonal relationship*nya buruk. Hal tersebut menunjukkan bahwa *hard skill* merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja lebih ditentukan oleh *soft skill*nya.⁷

Program studi Perbankan Syariah membekali mahasiswa dengan apa yang mereka butuhkan untuk memenuhi tuntutan ekonomi global dan sukses dalam dunia kerja. Hal ini mencakup bakat akademis dan keterampilan interpersonal dan manajemen diri. Mahasiswa diberikan kesempatan untuk mengembangkan *soft skill*, termasuk kegiatan kelompok dan individu untuk

⁵ Moekijat, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Mandar Maju, 1995), 8.

⁶ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 13.

⁷ Elfindri, *Soft Skill Untuk Pendidik* (Jakarta: Baduesse Media, 2011), 11.

menumbuhkan sikap kerjasama, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab serta menyajikan hasil diskusi kelompok untuk melatih keterampilan komunikasi, dan sebagainya. Bahkan, sistem kegiatan belajar mengajar lebih mengutamakan aspek partisipasi mahasiswa dalam diskusi dan kehadiran perkuliahan.⁸

Berdasarkan temuan pra-penelitian pada mahasiswa program studi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo, Rian Aditya menyatakan bahwa ia kurang memiliki kemampuan berbicara di depan umum yang kompeten, mengingat ia akan berinteraksi dengan banyak orang di industri perbankan. Ia juga menyebutkan bahwa dirinya belum disiplin, kesulitan mengatur waktu, dan sulit menyesuaikan diri dengan situasi baru.⁹

Oleh karena itu, seorang mahasiswa harus mempersiapkan *soft skill* terutama *public speaking* secara optimal. Padahal, kesiapan kerja dari segi *soft skill* sebenarnya merupakan modal utama yang perlu dimiliki lulusan agar dapat bersaing dan bertahan di dunia kerja dalam jangka waktu yang lama. Ciri-ciri tersebut di atas sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh tenaga kerja, terutama yang akan bekerja di bank syariah.

Selain itu, pengalaman magang merupakan komponen lain yang mempengaruhi persiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Menurut Hamalik, pengalaman adalah informasi atau kemampuan yang dikuasai seseorang sebagai hasil belajar, baik disengaja maupun tidak disengaja. Pengalaman secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu yang pertama pengalaman langsung, yang diperoleh melalui pengamatan dan kegiatan secara langsung, dan yang kedua pengalaman pengganti diperoleh melalui gambar, visual, kata-kata, dan simbol.¹⁰ Hal ini dimaksudkan agar mahasiswa memperoleh kompetensi tertentu seperti tingkat

⁸ 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)*, 4.1 (2023), 364–72.

⁹ Rian Aditya, *Wawancara*, 12 November 2023

¹⁰ Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 19.

pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang memenuhi tuntutan dunia kerja melalui magang. Selain itu, pengalaman kerja akan diakui dan dihargai sebagai bagian integral dari proses pendidikan.

Seperti yang dilakukan oleh sejumlah mahasiswa, khususnya mahasiswa Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan Perbankan Syariah IAIN Ponorogo yang menimba pendidikan formal di bangku perkuliahan, kemudian melakukan kegiatan magang yang merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan keterampilan yang signifikan yang mencakup program penguasaan keterampilan jurusan yang komprehensif dan terintegrasi diperoleh melalui kegiatan kerja langsung di lapangan, dan kesepakatan harus dicapai antara orang atau organisasi yang bertanggung jawab di setiap tahapan proses pelaksanaan, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan hingga penilaian dan sertifikasi. Pengalaman magang berfungsi sebagai peta jalan untuk memasuki dunia kerja.

Penilaian magang dapat dilihat dari komponen pengetahuan, keterampilan, dan sikap magang dapat diamati dalam proses penilaian. Untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi atau memasuki dunia kerja, program magang menjadi penting karena memberikan pengalaman yang dapat mengenalkan mahasiswa pada dunia kerja dan praktik kerja yang dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitasnya.¹¹

Berdasarkan temuan awal pra penelitian terhadap Diyan Lestari, mahasiswi program studi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo, masa magang berlangsung selama satu bulan, dimana selama itu ia terlibat dalam seluruh kegiatan dan pendidikan yang ditawarkan. Pemangang dan sektor terkait memang memiliki keterkaitan, namun hal ini tidak menjamin bahwa peserta magang akan segera bergabung dengan dunia kerja atau siap untuk bekerja.¹²

¹¹ Evita Sari Dalimunthe, Kamilah K, and Muhammad Syahbudi, 'Pengaruh Kontribusi Program Magang Dan Soft Skills Terhadap Kemampuan Bersaing Di Dunia Kerja (Studi Kasus Lulusan Ekonomi Islam FEBI UIN Sumatera Utara)', *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 3.1 (2023), 105–20.

¹² Diyan Lestari, *Wawancara*, 07 Oktober 2023

Pernyataan dari pra penelitian oleh salah satu mahasiswa juga menyatakan bahwa teori tentang Perbankan Syariah yang telah dipelajari selama ini tidak sepenuhnya diterapkan pada pengalaman magang di dunia nyata. Banyak mahasiswa yang belum siap bersaing dengan pekerja lain untuk mendapatkan pekerjaan di bank syariah. Pasalnya, magang hanya dilaksanakan pada semester akhir dan berlangsung selama satu bulan. Mahasiswa menilai masa magang yang mereka jalani terlalu singkat dan tidak memberikan waktu yang cukup untuk memperoleh informasi, keahlian, atau hal-hal yang khusus terkait dengan perbankan syariah. Bagaimanapun, magang membantu mahasiswa mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja setelah mereka lulus dari perguruan tinggi.

Kematangan fisik dan mental serta pengalaman belajar yang disesuaikan dengan tuntutan dunia kerja merupakan komponen penting dari kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja, sehingga memungkinkan mereka untuk mulai bekerja segera setelah lulus dan menghindari masa adaptasi yang lama di tempat kerja.¹³ Mendapatkan pengalaman magang di perbankan merupakan salah satu pendekatan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Mahasiswa perlu dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja karena untuk dapat lulus dari perguruan tinggi, mereka harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang studinya, termasuk kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sebagai alat untuk mengatasi tantangan persaingan dunia kerja yang semakin ketat.

Selain itu, ketika seseorang menyukai apa yang mereka lakukan, mereka merasa bahwa hal itu telah menjadi bagian dari kehidupan mereka dan akan melakukan segala daya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya kesuksesan menguntungkan individu dan perusahaan. Meskipun seorang mahasiswa menyelesaikan program magang tidak berarti mereka siap memasuki dunia kerja. Jika mahasiswa perbankan syariah sendiri belum siap bekerja di bank syariah, dikhawatirkan sumber daya manusia yang memiliki

¹³ 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*, 1.3 (2023), 268–92.

kemampuan dan ketrampilan “dadakan” yakni mereka yang mempelajari hukum syariah dalam waktu singkat dan terbatas diyakini akan menjadi mayoritas sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh bank syariah. Sementara itu, mahasiswa yang berasal dari program studi perbankan syariah telah dibekali dengan keilmuan yang maksimal mengenai perbankan syariah.

Selain *soft skill* dan pengalaman magang, minat kerja adalah faktor lain yang mungkin mempengaruhi kesiapan kerja. Minat yang kuat terhadap suatu hal merupakan modal yang besar untuk mencapai dan memperoleh benda atau tujuan yang diminati tersebut.¹⁴ Minat bekerja adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk memperoleh imbalan guna memenuhi kebutuhannya.¹⁵ Dengan minat yang dimiliki seseorang akan membuatnya merasa siap dengan pekerjaan yang akan dihadapi. Mampu dan mau mengambil tindakan adalah aspek lebih lanjut dari kesiapan. Namun tidak semua orang mengejar karirnya sesuai dengan minatnya.

Salah satu hasil wawancara pra penelitian terhadap mahasiswa Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 yaitu Riska Febrianti menyatakan pendapat bahwa apa yang dia pelajari dalam perkuliahan adalah modal awal untuk bisa bekerja di bank syariah. Tentu saja ada alasan tambahan yang harus dipersiapkan untuk bekerja di bank syariah, sehingga seseorang juga harus memiliki kemampuan *soft skill* yang memadai dari bidang lain. Beliau sendiri memiliki ketertarikan dan keinginan pribadi untuk bekerja di Bank Syariah, yang merupakan alasan beliau mengambil jurusan perbankan syariah.¹⁶ Pendapat lain dari mahasiswa Perbankan Syariah UIN Malang, Ahmad Nurfaizin menyatakan bahwa meskipun ia tertarik untuk bekerja di bank syariah, ia tidak terlalu menikmati aktivitas kerja yang terkait dengan pekerjaan tersebut karena menurutnya pembelajaran yang diterimanya belum mencakup semua hal yang diperlukan. untuk menunjang

¹⁴ Rini Rahmayani Ismaulina, ‘Minat Mahasiswa Febi IAIN Lhokseumawe Berprofesi Di Perbankan Syariah’, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9.01 (2023), 316–24.

¹⁵ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 32.

¹⁶ Riska Febrianti, *Wawancara*, 07 Januari 2024

kegiatan operasional perbankan.¹⁷ Kemudian pendapat dari Naufan Adani yang juga mahasiswa Perbankan Syariah UIN Malang mengatakan bahwa dirinya sangat tertarik dan senang mengikuti kegiatan perbankan syariah. Ia yakin masih membutuhkan banyak pengalaman karena ilmu yang dimilikinya masih bersifat teoritis. Ia bahkan yakin dengan *soft skill*nya, seperti *public speaking*, untuk menunjang jika kelak ia berkarir di bank syariah.¹⁸ Sedangkan pendapat dari Putri Gita mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo menyatakan siap bekerja di Bank Syariah jika ada lowongan, dan merasa memiliki pengetahuan serta tertarik bekerja di sana.¹⁹ Kemudian menurut Rian Aditya mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo, menyatakan bahwa dirinya tidak memiliki minat dan merasa tidak memiliki bakat untuk bekerja di bank syariah.²⁰

Berdasarkan temuan wawancara penulis dengan sejumlah mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa perbankan adalah minat atau keinginan mereka untuk bekerja di industri perbankan. Karena mahasiswa memiliki minat dengan latar belakang yang berbeda, dan kemampuan *soft skill* terkait dengan pengetahuan dan pemahaman perbankan syariah yang diperoleh selama masa perkuliahan dan pengalaman magang yang diperlukan untuk menunjang kesiapan terjun di dunia kerja.

Alasan penulis untuk melakukan perbandingan di IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dikarenakan kedua kampus tersebut merupakan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang ada di Jawa Timur dan sama-sama memiliki program studi Perbankan Syariah yang juga memberikan mata kuliah Praktikum/Magang Bank Syariah kepada mahasiswanya. Sedangkan perbedaan kedua kampus tersebut terletak pada tingkatan/level kampus dan akreditasi dan program studinya. IAIN Ponorogo

¹⁷ Ahmad Nurfaizin, *Wawancara*, 12 November 2023

¹⁸ Naufan Adani, *Wawancara*, 12 November 2023

¹⁹ Putri Gita, *Wawancara*, 08 Oktober 2023

²⁰ Rian Aditya, *Wawancara*, 12 November 2023

memiliki akreditasi kampus B sedangkan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki akreditasi kampus A. Kemudian pada Program Studi Perbankan IAIN Ponorogo memiliki akreditasi B sedangkan Program Studi Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki akreditasi A. Hal ini tentunya dapat menjadi kesenjangan dan perbedaan kualitas lulusan yang memiliki kesiapan kerja yang baik dan siap terjun didunia kerja setelah lulus dari program studi Perbankan Syariah nantinya.

Mengingat pada kenyataan sosial, bahwa sebagian besar pencari kerja kurang memiliki persiapan yang memadai untuk memasuki dunia kerja, terutama jika tidak didukung oleh kemampuan *soft skill*, dan pengalaman serta keinginan yang kuat. Hanya mengandalkan keberuntungan dan kedekatan kekerabatan. Pada penelitian ini, penulis memilih angkatan 2020 sebagai subjek penelitian. Dapat diasumsikan bahwa mahasiswa angkatan 2020 sudah banyak mengetahui dan memahami tentang perbankan syariah, mengingat mereka kini telah memasuki semester akhir dan akan segera lulus dari program studi Perbankan Syariah. Namun realita saat ini menunjukkan bahwa mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020 masih belum percaya diri dengan pengetahuan dan keterampilannya di bidang perbankan syariah..

Berdasarkan penelitian dari Andi dan Ikhsan Mustari menyatakan bahwa pengalaman magang dan minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.²¹ Menurut Yunni Fajriyanti dkk. memiliki pernyataan bahwa *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja.²² Sedangkan Rifa'atul Azizah menyatakan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh secara signifikan

²¹ Andi Muhammad dan 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)*, 1, 2021.

²² Yunni Fajriyati. Zeinyta Azra Haroen., 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi', *Jurnal Economina*, 2.11 (2023).

terhadap kesiapan kerja mahasiswa.²³ Nita Seftia juga menyatakan bahwa minat tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.²⁴

Terlihat bahwa penelitian terdahulu memberikan hasil yang inkonsisten tentang pengaruh *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan populasi yang berbeda dan serta menambahkan studi komparasi atau perbandingan antara dua kampus berbeda agar mendapatkan hasil penelitian yang kredibel dan lebih konsisten lagi.

Dengan demikian adanya kesempatan penulis untuk menguji dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang sudah diuraikan diatas dengan mengambil judul **”Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan saya ambil :

1. Adakah perbedaan pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020?
2. Adakah perbedaan pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 ?

²³ Rifa'atul Azizah, 'Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Angkatan 2017)', 2020.

²⁴ Nita Seftia, 'Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah', 2023.

3. Adakah perbedaan pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 ?
4. Adakah perbedaan pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja secara simultan terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis perbedaan pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020.
2. Untuk menganalisis perbedaan pengaruh Pengalaman Magang terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020.
3. Untuk menganalisis perbedaan pengaruh Minat Kerja terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020.
4. Untuk menganalisis perbedaan pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat yang dibagi menjadi dua macam, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat praktis.

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dan bisa memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian

perbankan syariah di IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai tinjauan yang memberikan informasi dan pemahaman mengenai pengaruh *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 yang dapat membantu pengambilan kebijakan oleh pihak yang berkepentingan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2020.
- 2) Dapat dijadikan sebagai media pengaplikasian dari ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan serta menambah pengalaman dalam penelitian.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak kampus terkait *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang menempuh pendidikan diperguruan tinggi tersebut.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

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

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan dalam tiga bagian utama yang pada setiap babnya terdapat sub-sub bab sebagai perinciannya, Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan-landasan teori yang digunakan untuk memperkuat judul penelitian yang diambil oleh peneliti dan masalah yang ingin diteliti, terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian yang diambil peneliti saat ini, kerangka teori dan hipotesa yang memuat jawaban sementara mengenai permasalahan penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain dari penelitian, jenis data, sumber data, subyek atau tempat yang dijadikan penelitian, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum dari penelitian yang dilakukan, hasil penelitian dan pembahasan tentang hasil yang didapatkan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan dan saran kepada tempat penelitian dan peneliti selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

a. Hukum Kesiapan (Teori Koneksionisme Thorndike)

Edward L. Thorndike (1874-1949) adalah salah seorang penganut paham psikologi perubahan perilaku. Perubahan perilaku yang dimaksud Thorndike adalah perubahan terjadi melalui rangsangan (*stimulans*) yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif (*respon*) berdasarkan hukum-hukum mekanistik. Thorndike memproklamasikan teorinya dalam belajar bahwasanya setiap makhluk hidup itu dalam tingkah lakunya merupakan hubungan antara stimulus dan respon stimulus adalah suatu perubahan dari lingkungan eksternal yang menjadi tanda untuk mengaktifkan organisme untuk bereaksi atau berbuat sedangkan respon adalah segala tingkah laku yang dimunculkan karena adanya perangsang.²⁵

Dari definisi belajar tersebut menurut Thorndike, perubahan tingkah laku akibat dari kegiatan belajar dapat berwujud kongkrit yaitu yang dapat diamati. Meskipun aliran *Behaviorisme* sangat mengutamakan pengukuran, namun ia tidak dapat menjelaskan bagaimana cara mengukur tingkah laku yang tidak dapat diamati. Namun demikian, teorinya telah banyak memberikan pemikiran dan inspirasi kepada tokoh-tokoh lain yang datang kemudian. Teori Thorndike ini disebut juga aliran Koneksionisme.

Teori Koneksionisme Thorndike dalam eksperimennya dirumuskan dalam tiga hukum. Ketiga hukum dasar tersebut yaitu :²⁶

1) *Law of Readiness* (Hukum Kesiapan)

²⁵ Edward L. Thorndike, *The Original Nature of Man* (New York: Teachers Collage, Columbia University, 1913). 123.

²⁶ *Ibid.*, 124-125.

Semakin siap suatu individu terhadap suatu tindakan, maka perilaku-perilaku yang mendukung akan menghasilkan imbalan (memuaskan). Kegiatan belajar dapat berlangsung secara efisien apabila si pelajar telah memiliki kesiapan baik siap secara fisik maupun psikis. Ada tiga keadaan yang menunjukkan berlakunya hukum kesiapan menurut Thorndike :

- a. Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dapat melaksanakannya, maka dia akan mengalami kepuasan
- b. Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku dan dia tidak bisa melaksanakannya maka dia akan kecewa.
- c. Apabila individu tidak memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dia dipaksa untuk melakukannya maka akan menimbulkan keadaan yang tidak memuaskan.

Ketiga kondisi tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila kecenderungan bertindak itu timbul karena penyesuaian diri atau hubungan dengan sekitar, karena sikap dan sebagainya, maka memenuhi kecenderungan tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan. Jadi sebenarnya *readiness* itu adalah persiapan untuk bertindak *ready to act*. Dapat disimpulkan bahwa seseorang akan lebih berhasil, jika ia telah siap untuk bertindak.

2) *Law of Exercise* (Hukum Latihan)

Koneksi antara kondisi dan Tindakan akan menjadi kuat karena latihan dan akan menjadi lemah karena kurang latihan. Dalam belajar, pelajar perlu mengulang-ulang bahan Pelajaran. Semakin sering suatu Pelajaran diulangi semakin dikuasai Pelajaran tersebut.

3) *Law of Effect* (Hukum Akibat)

Kegiatan belajar yang memberikan efek hasil belajar yang menyenangkan (hadiah) cenderung akan diulangi, sedangkan

kegiatan belajar yang memberikan efek hasil belajar yang tidak menyenangkan (hukuman) akan dihentikan. Dalam pembelajaran hukum ini biasa diterapkan dengan pemberian *reward and punishment*.

Implikasi dari adanya teori koneksionisme Thorndike salah satunya adalah berlakunya hukum kesiapan. Hukum kesiapan menjelaskan bahwa untuk memperoleh atau mencapai suatu hasil yang baik, baik dalam hal belajar, bekerja dan kegiatan apapun diperlukan adanya kesiapan individu itu sendiri. Teori ini sangat cocok perolehan kemampuan yang membutuhkan praktik dan pembiasaan seperti halnya dalam kompetensi sikap, pengetahuan dan keterampilan yang tidak didapat dengan cara instan. Kompetensi tersebut harus dipersiapkan seorang lulusan untuk dapat terjun dalam dunia kerja yang penuh dengan tantangan dan saingan. Kesiapan adalah kondisi dimana seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban dengan cara tertentu terhadap situasi. Teori ini sangat sesuai dengan konsep Perguruan Tinggi yang berorientasi untuk menyiapkan mahasiswa atau lulusan yang siap memasuki dunia kerja yang didalamnya telah dibekali ilmu pengetahuan, pengembangan diri melalui kegiatan/organisasi yang ada di kampus dan pengalaman praktik kerja/magang di lapangan yang diharapkan mampu menjadi tenaga kerja profesional dan harus siap merespon stimulus dari dunia kerja. Hukum latihan atau *law of exercise* menjelaskan bahwa koneksi antara kondisi dan tindakan akan menjadi kuat karena latihan dan akan menjadi lemah karena kurang latihan. Mahasiswa yang memanfaatkan masa praktik/magang sebagai latihan untuk terjun ke dunia kerja akan memiliki kemampuan yang lebih baik karena telah banyak berlatih.

2. Teori Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Slameto mengartikan kesiapan (*readiness*) sebagai keadaan umum seseorang yang mempersiapkan dirinya untuk bereaksi atau menjawab dengan cara tertentu terhadap keadaan dan kondisi yang dihadapi. Setidaknya kondisi tersebut mencakup tiga aspek yaitu : kondisi fisik mental dan emosional, kebutuhan, motif dan tujuan serta keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.²⁷

Menurut Anoraga, kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan tersebut beraneka ragam, berkembang dan berubah bahkan terkadang individu tersebut sampai tidak menyadarinya. Untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut terdoronglah seseorang untuk melakukan aktivitas yang disebut bekerja.²⁸

Agus Fitriyanto mengartikan kesiapan kerja sebagai suatu keadaan dimana seseorang mempunyai keseimbangan pengalaman, perkembangan mental dan fisik, serta kematangan yang memungkinkannya melakukan tugas-tugas tertentu yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.²⁹

Dengan kata lain, ketika seseorang bekerja dengan keterampilan terbaiknya, mereka dianggap siap memasuki dunia kerja. Agar seorang pekerja dapat menggunakan kemampuannya sesuai dengan uraian tugas atau standar kerja yang telah ditetapkan. Kemampuan yang dimiliki seseorang dapat membantunya sukses dalam dunia kerja. Namun, jika seseorang bekerja di lingkungan yang tidak sesuai dengan keterampilannya, ia akan kekurangan persiapan yang

²⁷ Slameto, *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 17.

²⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 18.

²⁹ Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan* (Dinamika Cipta, 2006), 13.

diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut, sehingga ia harus bersiap terlebih dahulu untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Modal awal seseorang sebelum memasuki dunia kerja adalah tingkat kesiapan kerja. Ketiga hal tersebut dapat diperoleh seorang mahasiswa melalui keterlibatan dalam berbagai inisiatif pelatihan dan pengembangan yang dijalankan oleh kelompok baik di dalam maupun di luar kampus, melalui magang di dunia usaha, dan sebagainya. Selain itu, siswa harus mengidentifikasi jenis pekerjaan yang ingin mereka kejar.³⁰

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesiapan kerja adalah keadaan umum dimana seseorang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan norma-norma kerja dapat didefinisikan sebagai siap kerja. Orang yang bekerja dengan keterampilan terbaiknya dianggap siap memasuki dunia kerja. Metode pencapaian karir benar-benar harus mempertimbangkan kesiapan kerja karena ini menunjukkan bahwa dalam dirinya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Muri Yusuf A. faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja diantaranya yaitu :³¹

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

a) Bakat

Kualitas yang membuat seseorang mampu berkembang di masa depan adalah bakat, sehingga perlu diketahui sedini mungkin bakat-bakat peserta didik untuk mempersiapkan peserta didik sesuai dengan bidang kerja.

b) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu perubahan dalam diri individu yang diwujudkan dalam bentuk emosi dan perilaku

³⁰ Kartono Kartini, *Menyiapkan Dan Memadu Karir* (Jakarta: CV. Rajawali, 1991), 46.

³¹ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 19-20.

menuju pencapaian tujuan. Untuk mengembangkan persiapan internal untuk bekerja, siswa perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk memasuki dunia kerja.

c) *Soft Skill*

Soft skill adalah kemampuan atau kesanggupan yang dapat dimanfaatkan seseorang bersama Sang Pencipta, dalam kelompok, untuk diri sendiri, maupun dalam masyarakat. Kemampuan tersebut antara lain mampu berkomunikasi, bekerja dengan baik dalam tim, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab. Kemampuan tersebut akan mempengaruhi kapasitas seseorang dalam bekerja.

d) Kemampuan Intelegensia

Karena setiap orang mempunyai tingkat kecerdasan yang unik, maka mereka yang memiliki tingkat kecerdasan lebih tinggi akan mampu memecahkan masalah lebih cepat dibandingkan mereka yang memiliki tingkat kecerdasan lebih rendah.

e) Minat

Minat merupakan alat psikologis yang terbentuk dari harapan untuk mempengaruhi orang lain agar mengambil keputusan tertentu. Minat mempunyai peranan yang besar dalam memilih suatu jabatan atau pekerjaan serta mencapai kesiapan dan keberhasilan di tempat kerja.

f) Sikap

Sikap seseorang ditentukan oleh seberapa siap ia bertindak dalam situasi tertentu. Kesiapan kerja seseorang dalam mengerjakan suatu tugas akan dipengaruhi oleh sikap positifnya terhadap tugas tersebut.

g) Pengetahuan Tentang Dunia Kerja

Memahami dunia kerja adalah salah satu cara untuk mempersiapkan diri menghadapi pasar kerja yang kompetitif.

h) Prestasi

Sejauh mana seseorang mahir dalam menguasai materi akademis yang dipelajarinya menentukan seberapa siap mereka memasuki dunia kerja.

i) Pengalaman Kerja

Praktek kerja lapangan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja baik di dalam maupun di luar kelas.

- 2) Faktor eksternal, seperti pengawasan orang tua, keadaan teman sekelas, keadaan lingkungan sekitar, dan lain-lain.

c. Indikator Kesiapan Kerja

Indikator kesiapan kerja menurut Agus Fitriyanto adalah sebagai berikut .³²

1) Memiliki pertimbangan logis dan objektif

Peserta didik yang cukup umur akan mempertimbangkan perspektif yang melampaui satu sudut pandang, mereka akan menghubungkan perspektif ini dengan ide-ide rasional dan menganalisisnya melalui pengalaman orang lain..

2) Memiliki sikap kritis

Untuk dapat melihat kesalahan dan memutuskan apa yang harus dilakukan jika kesalahan tersebut diperbaiki, seseorang harus memiliki pola pikir yang kritis.

3) Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu

Bertanggung jawab berarti menerima tanggung jawab penuh atas setiap kesalahan atau bahaya yang timbul dalam pekerjaan.

4) Memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan

³² Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan* (Dinamika Cipta, 2006),16-18.

Kemampuan beradaptasi mengacu pada kemampuan yang diperoleh siswa melalui keterlibatan dalam aktivitas pengalaman kerja untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

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

Karena mereka akan termotivasi untuk mencapai sesuatu yang harus lebih besar lagi, maka dorongan siswa untuk maju akan menjadi langkah awal menuju pengembangan kesiapan kerja yang tinggi. Mengikuti kemajuan jurusannya sambil menempuh suatu pendidikan atau suatu bidang keahlian merupakan salah satu upaya yang dilakukan.

3. Teori *Soft Skill*

a. Pengertian *Soft Skill*

Menurut Elfrindi, *Soft Skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, bermasyarakat atau berkelompok, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimaksud ialah etika, professional, kreativitas, kepemimpinan, kerjasama, komunikatif, inisiatif dan berpikir kritis.³³ Tingkat kesiapan kerja seseorang berkorelasi terbalik dengan kemampuan *soft skill*nya; Artinya, semakin tinggi kemampuan *soft skill* maka semakin rendah pula kesiapan kerjanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan tingkat kesiapan kerja seseorang, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Menurut Heni, *soft skill* dalam Islam yang diajarkan Allah SWT melalui Al-Qur'an dan Hadits Nabi SAW mempunyai kekuatan untuk membangun sesuatu yang di luar pemahaman dan harapan manusia. Kita dapat menjadikan Rasulullah SAW sebagai teladan bagaimana kita harus berperilaku di rumah, dengan anak-anak, umat Islam, dan bahkan melawan musuh di saat konflik. Ketika berbicara dengan mereka yang mempunyai pertanyaan, Nabi penuh dengan kebaikan

³³ Elfindri, *Soft Skill Untuk Pendidik* (Jakarta: Baduesse Media, 2011), 15.

dan humor, memberi isyarat agar mereka mendekat, mengarahkan pandangan kepada mereka, dan menyapa mereka dengan menyebutkan namanya. Nabi Muhammad adalah orang yang rendah hati, baik hati, jujur, dan sebagainya.³⁴

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skill* merupakan kemampuan individu dalam berinteraksi dengan orang lain dan mengatur diri untuk tumbuh secara profesional. Kemampuan tersebut antara lain sopan santun, sabar, jujur, bertanggung jawab, komunikatif, dan lain sebagainya..

Pada penelitian ini, peneliti mengambil *soft skill* pada *public speaking* mahasiswa Perbankan Syariah khususnya di IAIN Ponorogo, yang saya rasa masih kurang dalam menghadapi dunia kerja. Kurangnya *public speaking* mahasiswa Perbankan Syariah dipengaruhi oleh faktor internal dari diri mahasiswa itu sendiri yang bisa saja berasal dari pembelajaran daring saat pandemi Covid-19 atau juga kurangnya kepercayaan diri saat berbicara didepan umum.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.³⁵

1) Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu :

- a. Kecerdasan atau intelegensia
- b. Minat
- c. Bakat
- d. Sikap Mahasiswa
- e. Motivasi

2) Faktor Eksternal yang mempengaruhi diantaranya :

- a. Kondisi Keluarga

³⁴ Heni Nur Alifah, 'Pengembangan Soft Skill Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar Ponorogo', *UIN Sunan Kalijaga* (UIN Sunan Kalijaga, 2017), 14.

³⁵ Suhardjono Riyanto Hariwibowo, *Buku Ajar Soft Skill Dan Kepemimpinan* (Jakarta: Nas Media Pustaka, 2022), 29-30.

- b. Motivasi Sosial
- c. Dosen atau pembimbing dan cara mengajar
- d. Alat-alat pelajaran
- e. Lingkungan dan kesempatan

Soft skill yang harus dimiliki dalam bekerja di Bank Syariah adalah :³⁶

1) *Intrapersonal Skill* adalah kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan untuk pengembangan kerja secara optimal. Berikut ini yang termasuk dalam kelompok keterampilan intrapersonal :

- a. Manajemen waktu
- b. Manajemen stress
- c. Berpikir kreatif
- d. Manajemen perubahan
- e. Kemampuan Analisa yang baik

2) *Interpersonal Skill* adalah kemampuan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain untuk pengembangan kerja secara optimal. Berikut ini yang termasuk dalam *interpersonal skill* adalah :

- a. Kemampuan memotivasi
- b. Kemampuan memimpin
- c. Kemampuan negoisasi
- d. Kemampuan negosiasi
- e. Kemampuan membangun relasi
- f. Kemampuan berbicara didepan umum

c. Indikator *Soft Skill*

Indikator *soft skill* menurut Sharma yaitu sebagai berikut :³⁷

- a. Kemampuan Komunikasi

³⁶ Veni Apriyani, *Manajemen Pelayanan Kualitas Bank Syariah* (Jakarta: CV. Brimedia Global, 2023), 63-64.

³⁷ Prashant Sharma, *Soft Skills: Personality Development For Life Success* (Inggris: BPB Publications, 2019), 57-59.

Kapasitas untuk mengkomunikasikan ide, pesan, atau pemikiran secara efektif kepada orang lain dengan cara yang dapat dipahami oleh orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, dikenal sebagai kemampuan komunikasi.

b. Kerjasama

Kemampuan tim atau kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama-sama.

c. Tanggungjawab

Seseorang yang mempraktekkan tanggung jawab mempunyai pola pikir bahwa ia memenuhi kewajibannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa, masyarakat, lingkungan, dan diri sendiri.

d. Kejujuran

Melukukan suatu kegiatan dengan apa adanya dan sebenar-benarnya dalam dunia kerja ataupun kehidupan sehari-hari.

e. Adaptasi

Keterampilan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang ia tempati.

4. Teori Pengalaman Magang

a. Pengertian Pengalaman Magang

Menurut Oemar Hamalik, Magang atau Praktik Kerja Lapangan adalah ketika seorang pelajar (peserta) yang hampir menyelesaikan studi formal (pelatihan) dapat bekerja di lapangan di bawah pengawasan seorang administrator untuk jangka waktu tertentu sebagai bagian dari tahap persiapan profesional yang disebut “Praktik Kerja Lapangan”. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kemampuan dan melaksanakan tanggung jawab.³⁸ Menurut Siagian, pengalaman merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh

³⁸ Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 12.

seseorang dari kejadian-kejadian yang dialami selama hidupnya.³⁹ Mengikuti magang atau kerja lapangan merupakan salah satu cara menuntut ilmu dengan tujuan memperoleh pengetahuan, kemampuan, kedisiplinan, dan kompetensi kerja yang diperlukan agar lulusan siap memasuki dunia kerja.⁴⁰

Sedangkan magang menurut UU nomer 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan adalah bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan berkerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan.⁴¹

Diharapkan dengan mengikuti magang, mahasiswa mampu menunjukkan kompetensi tertentu yaitu tingkat pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan mendapatkan apresiasi atas pengalaman kerja sebagai seorang profesional. bagian integral dari pendidikan mereka.

Dari beberapa teori pengalaman dan magang diatas, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apa yang diperoleh seseorang dari pengalaman yang diperolehnya selama mengikuti magang di suatu organisasi dapat diartikan sebagai pengertian pengalaman magang.

b. Tujuan Pengalaman Magang

Pengalaman Magang memiliki tujuan untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memahami atau mengamati proses industri saat ini sekaligus memberi mereka pengalaman kerja langsung. Oleh karena itu, tujuan dari pengalaman kerja magang

³⁹ Siagian S.P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 24.

⁴⁰ Jackson D., 'Developing Graduate Career Readiness in Australia: Shifting from Extracurricular Internships to Work-Integrated Learning', *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19.1 (2018), 23–35.

⁴¹ 'UU No. 13 Tahun 2003' <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>> [accessed 13 December 2023].

adalah untuk meningkatkan kemampuan peserta, khususnya yang berkaitan dengan tugas-tugas manajemen, melalui :⁴²

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

Tujuan praktik kerja industri yang menjadi bagian dari konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia dimaksudkan untuk menjembatani dan memperkuat kesiapan peserta memasuki dunia kerjanya setelah mengikuti program pelatihan, serta memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan keterampilan manajemen di dunia nyata. Meskipun terdapat banyak perbedaan antara pembelajaran yang diajarkan di sekolah dengan dunia kerja nyata, namun setidaknya lembaga pendidikan telah memberikan gambaran mengenai profesi yang akan dijalani siswa selama menjalankan praktik kerja industri.

c. Indikator Pengalaman Magang

Indikator pengalaman praktik kerja industri berdasarkan yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik yaitu:⁴³

a. Durasi pelaksanaan praktik magang

Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang yang baik tentunya akan menunjang saat nanti terjun ke dunia kerja. Semakin lama durasi magang yang diperoleh maka semakin baik juga hasil pelaksanaan magang mahasiswa.

b. Pendidikan dan pengembangan SDM

⁴² Peter Sulaeman, *Merencanakan Dalam Berkarir* (Jakarta: Victory Pustaka Media, 2022).19-21.

⁴³ Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 13-14.

Suatu upaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia agar dapat berkembang menjadi sumber daya yang berkualitas dengan tingkat profesionalisme, pengetahuan, dan keterampilan kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi dengan sukses.

c. Pemantapan hasil belajar

Keterampilan yang wajib dimiliki mahasiswa agar dapat menyelesaikan tugas secara efisien, profesional dan efektif. Ini merupakan kemampuan mendasar yang wajib dikuasai dalam kegiatan belajar.

d. Keterampilan kerja

Agar seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, ia harus memiliki bakat-bakat tertentu.

e. Pembentukan sikap

Ketika seseorang benar-benar puas dengan apa yang dilakukannya, kinerjanya di tempat kerja atau upaya lainnya akan berada pada kondisi terbaiknya. Hal ini diperkuat dengan perasaan nyaman dan puas dalam bekerja.

5. Teori Minat Kerja

a. Pengertian Minat Kerja

Menurut Muri Yusuf A, minat merupakan suatu kecenderungan atau respons emosional yang menetap yang menjadikan sesuatu sebagai prioritas utama seseorang dan menyebabkan ia menjadi selektif terhadap apa yang diperhatikannya.⁴⁴ Minat yang besar terhadap suatu hal merupakan modal yang besar artinya untuk mencapai atau memperoleh benda atau tujuan yang diminati itu.

Dimyanti berpendapat bahwa jika menyangkut suatu minat, ada keterkaitan antara dorongan batin seseorang dengan keinginannya untuk menekuni sesuatu yang menarik minatnya. Jika seseorang

⁴⁴ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 24.

tertarik pada suatu hal, kemungkinan besar ia akan merasa senang terhadap hal tersebut, dan jika ia terlibat dalam suatu hal, kemungkinan besar ia akan lebih memperhatikannya, yang ditunjukkan dalam perasaan berkeinginan. memahami topik yang diminati dan ingin mendalaminya lebih lanjut.⁴⁵

Tingkat keterlibatan seseorang dalam suatu kegiatan akan bergantung pada minatnya. Ia akan melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif jika dia semakin banyak terlibat di dalamnya.⁴⁶ Salah satu aspek yang mempengaruhi kesiapan siswa dalam bekerja adalah tingkat minatnya. mahasiswa yang benar-benar tertarik pada jurusan tertentu akan mempelajari dan mempraktekkan bidang tersebut. Ia dapat menguasai informasi dan keterampilan karena ia serius dalam studinya, yang akan membantu siswanya lebih siap menghadapi dunia kerja. Berdasarkan sudut pandang di atas, dapat disimpulkan bahwa minat kerja mengacu pada kecenderungan mahasiswa untuk terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan ekstrakurikuler yang sesuai dengan jurusan yang dipilihnya dan memberikan kebahagiaan bagi mereka saat melakukannya.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Minat Kerja

Menurut Crow and Crow, ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi munculnya sebuah minat yaitu :⁴⁷

1. Faktor dorongan dari dalam

Hal ini terlihat dari sejumlah tuntutan internal yang dimiliki masyarakat, seperti kebutuhan untuk mengetahui sesuatu, yang memotivasi masyarakat untuk menimba ilmu dan pendidikan.

2. Faktor emosional atau perasaan

⁴⁵ Dimiyati Mahmud, *Strategi Belajar Mengajar* (Departemen Pendidikan Nasional, 2010), 14.

⁴⁶ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 30.

⁴⁷ Lester Donald Crow Alice Crow, *Educational Psychology* (Amerika: American Book Company, 1958). 56-57.

Hal ini terlihat dari pengaturan emosi atau sensasi. Misalnya, jika seseorang ingin memenangkan penghargaan atas suatu kegiatan, maka ia akan merasa senang, yang dapat menggugah minat yang sudah ada.

3. Faktor motif sosial

Hal ini dapat dilihat dari cara seseorang mengatur dirinya dalam lingkungan sekitar untuk melakukan suatu aktivitas, misalnya mempunyai ketertarikan terhadap suatu pekerjaan.

c. Indikator Minat Kerja

Menurut Pintrich dan Schunk, mengatakan bahwa indikator minat adalah sebagai berikut :⁴⁸

1. Kesadaran individual

Profesi di perbankan syariah menarik bagi mahasiswa karena mereka yakin profesi tersebut menawarkan peluang lebih besar untuk berinteraksi sosial.

2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas

Melalui kegiatan praktek (pengalaman magang), mahasiswa menjadi tertarik untuk berprofesi di bidang perbankan syariah.

3. Ketertarikan yang muncul dalam diri

Karena profesi di perbankan syariah sesuai dengan keahliannya, maka mahasiswa pun tertarik.

4. Latar belakang pendidikan

Setelah lulus kuliah, mahasiswa ingin bekerja di perbankan syariah karena sesuai dengan bidangnya.

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

⁴⁸ Dale H. Schunk Paul R. Pintrich, *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (Amerika: Merrill Publications, 2002), 89-90.

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

B. Kajian Pustaka

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengawali dengan meninjau isi penelitian sebelumnya sebelum melakukan studi tambahan dan menyusunnya menjadi sebuah karya ilmiah. Penelitian dengan judul yang hampir sama dengan penulis umumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti lain. Adapun penelitian yang relevan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Nita Seftia (2023) Pengaruh Minat, Prestasi Belajar dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup terhadap Kesiapan Bekerja pada Bank Syariah. ⁴⁹	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.	Terdapat persamaan pada variabel yang diteliti yaitu minat dan <i>Soft Skill</i>	Terdapat perbedaan pada variabel prestasi belajar dan populasi yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa minat tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja, Prestasi belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja, <i>Soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap

⁴⁹ Nita Seftia, 'Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah', 2023.

Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				kesiapan bekerja
Ninda Awil Daini Efendi (2021) Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara). ⁵⁰	Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.	Terdapat persamaan yaitu pada variabel <i>Soft Skill</i> dan variabel Kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel motivasi dan populasi yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>soft skills</i> dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara
Juariah (2020) Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. ⁵¹	Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Terdapat persamaan pada variabel <i>Soft Skill</i> dan Kesiapan Kerja	Terdapat perbedaan pada variabel Motivasi kerja dan populasi yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>soft skill</i> dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

⁵⁰ Dinda Awil Daini Efendi, 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah', *Skripsi UIN Sumatra Utara*, 2021, 118

⁵¹ Juariah, 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu', *Skripsi Program Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu*, 2019.

Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Anting Wulan (2023) Pengaruh Program Magang, Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta (Studi Kasus Praktik Pengalaman Lapangan dan Program Magang Laboratorium FEBI). ⁵²	Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Terdapat persamaan pada variabel <i>Soft Skill</i> dan kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel Program Magang dan Motivasi Kerja serta Populasi yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program magang, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan <i>soft skill</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja,
Rifa'atul Azizah (2020) Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Kerja Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa	Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Terdapat persamaan pada variabel <i>Soft Skill</i> dan Kesiapan Kerja	Terdapat perbedaan pada variabel Motivasi kerja dan Populasi yang digunakan dalam penelitian	Hasil Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>Soft Skill</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja

⁵² Anting Wulan, 'Pengaruh Program Magang , Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta (Studi Kasus Praktik Pengalaman Lapangan Dan Program Magang Laboratorium FEBI)', 2023.

Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Jurusan Ekonomi Syariah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Angkatan 2017). ⁵³				mahasiswa dan motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa
Faradila Suyanto dkk. (2021) Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. ⁵⁴	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Terdapat persamaan pada variabel Minat kerja dan Pengalaman Magang	Terdapat perbedaan pada Populasi yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa minat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dan pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
Herlisa Setiarini dkk. (2022) Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Pengalaman	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan	Terdapat persamaan pada variabel <i>soft skill</i> dan pengalaman	Terdapat perbedaan pada Populasi yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> tidak

⁵³ Rifa'atul Azizah, 'Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Angkatan 2017)', 2020.

⁵⁴ Faradila Suyanto, Elvi Rahmi, and Abel Tasman, 'Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang', *Jurnal Ecogen*, 2.2 (2021).

Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). ⁵⁵	pendekatan kuantitatif.	magang	dalam penelitian	berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja, Pengalaman Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja.
Ayu Syahvitri dkk. (2023) Pengaruh <i>Skill</i> dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah. ⁵⁶	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Terdapat persamaan pada variabel independent yaitu kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel Skill dan Pengetahuan serta populasi yang digunakan dalam penelitian.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan maupun <i>skill</i> memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap seberapa siap mahasiswa perbankan syariah

⁵⁵ Herlisa Setiarini and others, 'Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pгри Semarang)', *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10.2 (2022).

⁵⁶ Ayu Syahvitri, Kamilah K, and Ilhamy Lathief Muhammad Nasution, 'Pengaruh Skill Dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah', *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6.2 (2023), 327–39.

Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				bekerja di bank syariah.
Andi Muhammad Ikhsan Mustari (2020) Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya). ⁵⁷	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian <i>explanatory research</i>	Terdapat persamaa pada variabel Pengalaman Magang dan Minat Kerja	Terdapat perbedaan pada populasi yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang dan minat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa
Ismaulina, Rini Rahmayani (2023) Minat Mahasiswa FEBI IAIN Lhokseumawe Berprofesi di Perbankan Syariah. ⁵⁸	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti terkait minat mahasiswa untuk berprofesi di Perbankan Syariah	Terdapat perbedaan pada populasi yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian sikap dan perilaku tidak berpengaruh terhadap minat kerja mahasiswa di perbankan syariah, variabel norma

⁵⁷ 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)*, 1, 2021

⁵⁸ Rini Rahmayani Ismaulina, 'Minat Mahasiswa FEBI IAIN Lhokseumawe Berprofesi Di Perbankan Syariah', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9.01 (2023).

Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				subyektif dan imbalan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di perbankan syariah
Yunni Fajriyati dkk. (2023) Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi. ⁵⁹	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Terdapat persamaan pada variabel <i>Soft Skill</i> dan kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel motivasi dan populasi yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
Deswarta dkk. (2023) Pengaruh <i>Soft Skill</i> , <i>Hard Skill</i> dan Motivasi kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas	Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif	Terdapat persamaan pada variabel <i>Soft Skill</i> dan Kesiapan Kerja	Terdapat perbedaan pada variabel <i>hard skill</i> dan Motivasi kerja serta populasi yang digunakan dalam	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> , <i>hard skill</i> dan motivasi kerja berpengaruh

⁵⁹ Yunni Fajriyati dan Zeinyta Azra Haroen, 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi', *Jurnal Economina*, 2.11 (2023), 03–17.

Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di Masa Pandemic Covid-19. ⁶⁰			penelitian juga berbeda	positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
Resia Anugrah Wijikapindho, Cholichu Hadi (2021) Hubungan antara <i>Self-Efficacy</i> dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. ⁶¹	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Terdapat persamaan pada variabel kesiapan kerja pada mahasiswa	Terdapat perbedaan pada variabel yang diteliti yaitu <i>Self-Efficacy</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berhubungan secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa
Evita Sari Dalimunthe dkk. (2023) Pengaruh Program Magang dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kemampuan Bersaing di	Metode Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif	Terdapat persamaan pada variabel <i>Soft Skill</i>	Terdapat perbedaan pada variabel Program Magang dan Kemampuan Bersaing serta populasi yang digunakan dalam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi program magang tidak berpengaruh secara signifikan

⁶⁰ 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)*,4.1 (2023)

⁶¹ Resia Anugrah Wijikapindho and Cholichul Hadi, 'Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir', *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1.2 (2021)

Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Dunia Kerja (Studi Kasus Lulusan Ekonomi Islam FEBI UIN Sumatera Utara). ⁶²			penelitian juga berbeda	terhadap kemampuan bersaing di dunia kerja, sedangkan <i>soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kemampuan bersaing di dunia kerja
Nurhayati Al Ismiarif dkk. (2023) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir di Bank Syariah (Studi pada Mahasiswa Pasca Magang Program Studi Perbankan Syariah di Kota Semarang). ⁶³	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan <i>Accidental Sampling</i>	Terdapat persamaan pada metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Terdapat perbedaan pada pembahasan penelitian yang meneliti tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa berkarir di Bank Syariah	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, pengalaman magang, motivasi dan penghargaan finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk

⁶² Evita Sari Dalimunthe, Kamilah K, and Muhammad Syahbudi, 'Pengaruh Kontribusi Program Magang Dan Soft Skills Terhadap Kemampuan Bersaing Di Dunia Kerja (Studi Kasus Lulusan Ekonomi Islam FEBI UIN Sumatera Utara)', *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 3.1 (2023), 15–20.

⁶³ 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*, 1.3 (2023), 268–92.

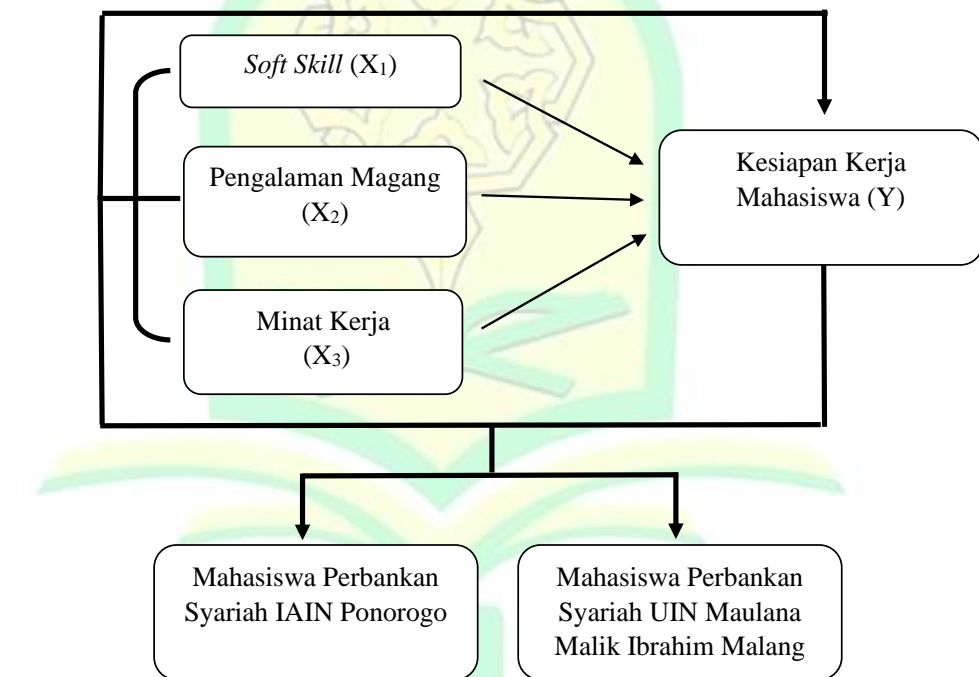
Penulis&Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				berkarir di Bank Syariah

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas memberikan hasil yang inkonsisten terhadap hasil penelitian, diantaranya terdapat enam penelitian yang memperoleh hasil bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dan empat penelitian lainnya memperoleh hasil yang berbeda yaitu variabel *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan pada variabel pengalaman magang diperoleh hasil penelitian dari tiga peneliti yang dua diantaranya memberikan hasil bahwa variabel pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dan satu peneliti lain memperoleh hasil bahwa variabel pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Kemudian pada variabel minat kerja diperoleh hasil yang berbeda juga dari empat peneliti, diantaranya dua peneliti memberikan hasil bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dan dua peneliti lain memperoleh hasil bahwa minat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian yang inkonsisten terhadap masing-masing variabel yang tentunya perlu diteliti lebih lanjut dengan mengambil ketiga variabel independen tersebut serta menganalisis perbedaan pengaruhnya terhadap populasi yang berbeda agar memperoleh hasil penelitian yang lebih kredibel dan lebih konsisten lagi.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian menggambarkan hubungan dari variabel bebas, dalam hal ini adalah *Soft Skill* (X_1), Pengalaman Magang (X_2), dan Minat kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan :

→ : Pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen

→ : Pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen secara bersama-sama

D. Hipotesis

1. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Soft Skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, bermasyarakat atau berkelompok, serta dengan sang pencipta. Contoh keterampilan yang dimaksud ialah etika, professional, kreativitas, kepemimpinan, kerjasama, komunikatif, inisiatif dan berpikir kritis.⁶⁴ Tingkat kesiapan kerja seseorang berkorelasi dengan kemampuan *soft skill*nya; Artinya, semakin tinggi kemampuan *soft skill* maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan tingkat kesiapan kerja seseorang, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Penelitian yang dilakukan oleh Deswarta Maharani menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.⁶⁵ Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha₁ = Terdapat perbedaan pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020

2. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Pengalaman magang dapat diartikan sebagai pengalaman atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja di dunia usaha atau industri dalam jangka waktu tertentu.⁶⁶ Pengalaman ini akan mempengaruhi mahasiswa untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri atau emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual mampu beradaptasi dengan

⁶⁴ Elfindri, *Soft Skill Untuk Pendidik* (Jakarta: Baduesse Media, 2011), 15.

⁶⁵ 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)*,4.1 (2023)

⁶⁶ Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 12.

lingkungan dan memiliki ambisi untuk maju. Semakin banyak pengalaman magang akan menyebabkan kesiapan kerja mahasiswa menjadi tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja.⁶⁷ Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha₂ = Terdapat perbedaan pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020

3. Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Minat kerja dapat diartikan sebagai kecenderungan atau reaksi perasaan secara terus menerus yang mengutamakan perhatian seseorang sehingga pribadinya menjadi selektif terhadap objek minatnya. Kepedulian seseorang terhadap hal-hal yang berkaitan dengan profesinya meningkat seiring dengan tingkat minatnya terhadap profesi tersebut.⁶⁸ Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi minat kerja maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Faradilla Suyanto menyatakan bahwa minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja.⁶⁹ Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha₃ = Terdapat perbedaan pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020

4. Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah secara bersama-sama

⁶⁷ 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)*, 1, 2021

⁶⁸ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 24.

⁶⁹ Faradila Suyanto, Elvi Rahmi, and Abel Tasman, 'Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang', *Jurnal Ecogen*, 2.2 (2021).

Kemampuan individu dalam melakukan tugas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain ; tingkat perkembangan fisik dan mental, kemampuan *soft skill*, pengalaman yang diperoleh, serta keinginan yang kuat akan suatu pekerjaan atau kegiatan.⁷⁰ Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja akan semakin meningkat dengan adanya kemampuan *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja. berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_{a4} = Terdapat perbedaan pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 secara bersama-sama.



⁷⁰ Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan* (Dinamika Cipta, 2006), 13.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian atau desain penelitian didefinisikan sebagai prosedur pengumpulan dan pemeriksaan data penelitian dalam arti sempit. Rancangan penelitian secara garis besar mengacu pada proses pengorganisasian dan pelaksanaan penelitian. Rancangan penelitian pada dasarnya adalah “*blueprint*” yang merinci setiap langkah proses penelitian, mulai dari menetapkan tujuan hingga menganalisis data. Tujuan dari desain penelitian adalah untuk memastikan bahwa penelitian dapat dilakukan secara akurat, efisien, dan baik.⁷¹

Menurut jenis data yang digunakan di penelitian ini yaitu data primer dari hasil kuesioner yang disebar kepada responden maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif komparatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.⁷² Sedangkan pendekatan deskriptif komparatif untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo dan UIN Malang.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Suatu atribut atau sifat seseorang, benda, atau tindakan yang mempunyai perubahan tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki

⁷¹ Sigit Hermawan, *Metodologi Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif* (Malang: MNC Publishing, 2021), 22.

⁷² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 38.

guna mengumpulkan data yang dapat diambil kesimpulannya disebut variabel penelitian.⁷³

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel utama yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*) yaitu sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain (variabel *dependen*).⁷⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu :

- 1) *Soft Skill* (X_1)
- 2) Pengalaman Magang (X_2)
- 3) Minat Kerja (X_3)

b. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas).⁷⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu:

- 1) Kesiapan Kerja (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk memperjelas pengertian variabel-variabel yang diteliti berdasarkan teori-teori yang telah dipahami. Definisi operasional merupakan komponen penting dalam menentukan bagaimana mengukur suatu variabel untuk tujuan penelitian.⁷⁶ Berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan :

⁷³ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 68.

⁷⁴ Ibid., 69.

⁷⁵ Ibid., 69.

⁷⁶ M. Makbul, *Metode Pengumpulan Data Dan Instrument Penelitian* (Makasar: UIN Alauddin Makasar, 2021), 19.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
<i>Soft Skill</i> (X ₁)	Kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain atau mengatur diri untuk mengembangkan diri selama bekerja berupa perilaku santun, sabar, adaptif, jujur, tanggung jawab, dan komunikasi.	1. Kemampuan Komunikasi 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Kejujuran 5. Adaptasi.	Skala Likert	Prashant Sharma. ⁷⁷
Pengalaman Magang (X ₂)	Pengalaman atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja di dunia usaha dan dunia industri selama jangka waktu tertentu	1. Durasi pelaksanaan magang 2. Pendidikan & pengembangan SDM 3. Pemantapan hasil belajar 4. Keterampilan kerja 5. Pembentukan	Skala Likert	Oemar Hamalik. ⁷⁸

⁷⁷ Prashant Sharma, *Soft Skills: Personality Development For Life Success* (Inggris: BPB Publications, 2019).

⁷⁸ Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 13-14.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
		sikap.		
Minat Kerja (X ₃)	Kecenderungan atau reaksi perasaan yang berlangsung secara terus menerus yang mengutamakan perhatian seseorang, sehingga pribadinya menjadi selektif terhadap objek minatnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran individual 2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas 3. Ketertarikan yang muncul dalam diri 4. Latar belakang pendidikan 5. Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas yang diminatinya. 	Skala Likert	Pintrich and Schunk. ⁷⁹
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja merupakan kemampuan mahasiswa untuk segera memasuki dunia kerja setelah lulus tanpa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai ambisi untuk maju 2. Memiliki pertimbangan logis & obyektif 	Skala Likert	Agus Fitriyanto. ⁸⁰

⁷⁹ Dale H. Schunk Paul R. Pintrich, *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (Amerika: Merrill Publications, 2002), 89-90.

⁸⁰ Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan* (Dinamika Cipta, 2006), 16-18.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
	memerlukan banyak waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.	3. Memiliki kemampuan berpikir kritis 4. Memiliki rasa tanggung jawab 5. Memiliki kemampuan beradaptasi.		

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo yang berlokasi di Jalan Puspita Jaya Pintu, Ngrupit Jenangan Ponorogo dan di Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang berlokasi di Jl. Gajayana No.50 Dinoyo, Lowokwaru Kota Malang. Dimana objek penelitiannya adalah Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Salah satu area untuk generalisasi adalah populasi, terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lebih jauh lagi, populasi mengacu pada semua atribut yang dimiliki oleh item atau orang yang diteliti, bukan hanya kuantitas obyek dan subjek itu.⁸¹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2020 dengan jumlah mahasiswa aktif 194 mahasiswa, dan Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Maulana Malik

⁸¹ I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata* (Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020), 206.

Ibrahim Malang Angkatan 2020 dengan jumlah mahasiswa aktif 126 mahasiswa.

2. Sampel

Sampel mewakili sebagian dari ukuran dan susunan populasi, jika terdapat populasi yang sangat besar dan peneliti tidak mungkin menyelidiki setiap anggota populasi. Misalnya, ketika sumber daya, tenaga, dan waktu terbatas, peneliti mungkin menggunakan model sampel populasi.⁸² Karena banyaknya ciri-ciri dalam populasi, maka peneliti mengambil sampel. Berdasarkan pandangan peneliti, pengambilan sampel perlu dilakukan karena mempelajari populasi dengan jumlah karakteristik yang banyak adalah tidak mungkin dilakukan. Untuk mempelajari suatu populasi, hanya diperlukan sampel karena keterbatasan waktu, keuangan, dan tenaga. Populasi akan disimpulkan berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan terhadap sampel. Oleh karena itu, sampel penelitian yang diambil dari masyarakat umum harus benar-benar representatif. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020.

Sampling merupakan suatu metode untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Meskipun ada banyak metode berbeda untuk memilih sampel, metode tersebut secara umum dapat dibagi menjadi dua kategori: *probability sampling* dan *non probability sampling*.⁸³ Kedua sampling tersebut dibagi menjadi beberapa teknik didalamnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu sampel yang diambil secara acak. Yaitu mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2020 yang sudah melaksanakan program magang di Bank Syariah. Pada teknik *random sampling* ini peneliti harus bisa mengetahui populasi yang akan dijadikan sampel. Dalam menetapkan besarnya sampel

⁸² I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata* (Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020), 74.

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019), 288.

dalam penelitian apabila jumlah populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Taro Yamane adalah sebagai berikut :⁸⁴

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

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah Populasi

e : Nilai Presisi

Berdasarkan data yang diperoleh dari Akademik FEBI IAIN Ponorogo, jumlah mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 sebanyak 194 mahasiswa. Sedangkan data yang diperoleh dari Akademik FE UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Jumlah mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020 sebanyak 126 mahasiswa. Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{194 + 126}{1 + 194 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{320}{1 + 320 (0,01)}$$

$$= 76,190$$

Dari perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76,190 mahasiswa dan dibulatkan menjadi 80 mahasiswa. Kemudian untuk penentuan jumlah sampel masing-masing populasi dari dua Perguruan Tinggi adalah sebagai berikut :

$$\text{Sampel IAIN } P_o = \frac{194}{320} \times 100\%$$

$$= 60,625$$

$$= 61\% \times 80$$

$$= 48,8 = 49$$

$$\text{Sampel UIN Malang} = \frac{126}{320} \times 100\%$$

$$= 39,375$$

$$= 39\% \times 80$$

$$= 31,2 = 31$$

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019), 137.

Dari perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel pada IAIN Ponorogo sebanyak 49 mahasiswa, dan jumlah sampel pada UIN Malang sebanyak 31 mahasiswa. Teknik penarikan sampel dengan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yang merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak dan tidak memperhatikan strata yang terdapat didalam populasi.⁸⁵

E. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti secara pribadi dari sumber aslinya atau tempat objek penelitian. Topik dari mana data dikumpulkan berfungsi sebagai sumber data dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah individu yang memberikan jawaban tertulis atas pertanyaan peneliti, hal ini dicapai melalui penggunaan kuesioner sebagai sumber data.

Data primer pada penelitian ini bersumber dari pengisian kuesioner oleh responden tentang Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020).

F. Metode Pengumpulan Data

Karena pengumpulan data merupakan tujuan utama penelitian, maka teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang paling krusial. Kuesioner adalah teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner adalah salah satu jenis alat penelitian yang menanyakan serangkaian pertanyaan dan pernyataan kepada responden dalam upaya mengumpulkan data atau informasi.⁸⁶ Kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh ide, perasaan, sikap, dan perilaku orang yang mencakup

⁸⁵ Bagus Sumargo, *Teknik Sampling* (Jakarta: UNJ Press, 2020), 28.

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 199.

informasi yang diperlukan. Kuesioner ini diberikan kepada Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh adanya *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020).

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang sering disebut alat pengumpul data adalah alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel dan mengumpulkan data. Hipotesis penelitian yang dinyatakan akan diuji dengan deskripsi, lampiran, atau kombinasi data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen tertentu.⁸⁷

Kuesioner digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana partisipan diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dilengkapi. Rangkaian pertanyaan tersebut bisa bersifat terbuka atau tertutup, artinya peneliti telah merencanakan tanggapan alternatif atau belum menentukan jawaban sama sekali. Daftar pertanyaan (yang berbentuk pilihan yang dibuat dengan menandai kolom tertentu), skala (yang berbentuk pilihan yang dibuat dengan menandai kolom tergantung pada tingkat tertentu), dan daftar pertanyaan adalah beberapa alat yang ada.⁸⁸

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang mempunyai pertanyaan tertutup, artinya kemungkinan jawabannya telah ditentukan terlebih dahulu. Untuk menyusun instrument penelitian, *skala likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau sekelompok individu terhadap fenomena sosial merupakan skala yang

⁸⁷ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2021), 57.

⁸⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 125.

digunakan. Variabel yang akan diukur dibagi menjadi variabel indikator dan kemudian diberi skor menggunakan *skala likert*. Selanjutnya indikator-indikator tersebut menjadi dasar pengumpulan item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.⁸⁹

Dengan menghilangkan alternatif jawaban yang tidak pasti, *skala likert* 4 poin digunakan dalam penyelidikan ini. Hal ini dilakukan karena kategori ketidakpastian memiliki dua arti, yaitu menunjukkan rasa tidak yakin, acuh tak acuh, atau tidak mampu memberikan jawaban. Responden yang ragu-ragu juga cenderung memilih jawaban di tengah, terutama jika mereka tidak yakin pilihan mana yang harus dipilih. Selain itu, responden memilih tanggapan karena hati-hati. Berikut adalah *skala likert* 4 poin :

Tabel 3.2
Sistem Penilaian dengan Skala Likert

KATEGORI	JAWABAN	SKOR
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat Setuju (SS)	4

Skala Likert 4 poin digunakan untuk mencegah kategori keraguan memiliki dua arti. Selain itu, peneliti dapat mengamati kecenderungan responden untuk setuju atau tidak setuju.

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas

Sejumlah kriteria, termasuk kualitas dan kelengkapan data yang dikumpulkan, mempengaruhi seberapa besar kepercayaan terhadap

⁸⁹ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2021), 68.

temuan penelitian sosial. Validitas dan ketergantungan alat ukur menentukan keakuratan dan ketepatan hasil pengukuran.⁹⁰

Ukuran tingkat validitas atau validitas suatu instrumen disebut dengan validitas. Validitas isi merupakan salah satu jenis validitas yang sering digunakan. Sejauh mana komponen alat ukur relevan dan akurat mencerminkan subjek dan prosedur yang diteliti dikenal sebagai validitas isi.⁹¹

Perhitungan validitas isi pada penelitian ini dilakukan menggunakan indeks Aiken's V dengan rumus sebagai berikut :

$$V = \sum s / [n(C-1)]$$

$$S = r - l_0$$

n = banyaknya ahli

Lo = angka penilaian terendah (misalnya 1)

C = angka penilaian tertinggi (misalnya 4)

R = angka yang diberikan oleh penilai

Tabel 3.3

Kriteria Validitas

Rentang Skor (V)	Tingkat Kevalidan
V < 0,35	Lemah
0,35 – 0,70	Sedang
V > 0,70	Tinggi

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen reliabel atau tidak. Reliabel berarti data yang dihasilkan dapat dipercaya karena dapat diandalkan. Rumus Alpha digunakan dalam penelitian ini

⁹⁰ Hardani Aulia, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Pustaka Ilmu, 2020), 23.

⁹¹ Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), 80.

untuk menilai ketergantungan instrumen penelitiannya. Berikut formula untuk uji reliabilitas instrumen :⁹²

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) + 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t}$$

Keterangan:

r_i = Reabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians Total

Penggunaan rumus *Cronbach Alpha* diterapkan dalam penelitian ini untuk menilai reliabilitas instrumen. Item tersebut dapat diandalkan jika *Cronbach Alpha* > 0,6. Maka disimpulkan butir soal tersebut reliabel.

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Langkah awal dalam menyelesaikan rumusan masalah pada penelitian yang dilakukan adalah penggunaan prosedur pengolahan dan analisis data, dengan tujuan akhir untuk menarik kesimpulan dari temuan penelitian. Sedangkan analisis data adalah proses pengelompokan, pengkodean, pengorganisasian, dan kategorisasi.⁹³ Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan metode sebagai berikut :

1. Editing

Editing merupakan teknik yang dilakukan oleh peneliti sebelum data tersebut diolah. Data yang diperoleh dari kuesioner perlu diteliti dan dicermati agar saat pelaksanaan tabulasi lebih mudah dan cepat.⁹⁴

⁹² Aziz Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas* (Surabaya: Health Books Publishing, 2021), 23-24.

⁹³ Slamet Riyanto, *Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), 30.

⁹⁴ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013). 245.

2. Tabulasi

Tabulasi adalah kumpulan data yang sudah siap diolah menggunakan IBM SPSS. Dalam tabulasi data bukan lagi memuat kalimat-kalimat, tetapi memuat angka-angka hasil pengisian kuesioner.⁹⁵

Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah valid (tidak ada penyimpangan) dan berdistribusi normal, selanjutnya data tersebut akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu :⁹⁶

a) Uji Normalitas Data

Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program SPSS versi 24 yaitu menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov test*. Untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak, digunakan uji normalitas. Model regresi memiliki distribusi normal jika $\text{sig} > \alpha$ maka terima H_0 yang menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.⁹⁷

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat apakah terdapat kolinearitas atau interkorelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Jika model regresi mempunyai lebih dari satu variabel independen maka uji multikolinearitas dapat dijalankan. Peneliti sering

⁹⁵ Ibid., 246.

⁹⁶ Syofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian (Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi.17)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 44.

⁹⁷ Ivan Fannani Qomusuddin, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), 30.

memanfaatkan nilai toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk menentukan apakah model regresi mempunyai permasalahan multikolinearitas atau tidak. Nilai toleransi $> 0,1$ dan $VIF < 10$ merupakan nilai yang disarankan untuk menunjukkan tidak adanya permasalahan multikolinearitas.⁹⁸ Penelitian ini menggunakan bantuan program komputer berupa *IBM SPSS Statistic Versi 24*.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menentukan apakah varians suatu residu berbeda dengan varian observasi lainnya. Model regresi yang memperhitungkan variasi antara residu yang berbeda. Uji Glejser merupakan salah satu uji statistik yang dapat diterapkan. Uji Glejser digunakan dalam uji heteroskedastisitas yang melihat nilai sig variabel independen dan uji Glejser variabel dependen menggunakan abs dengan kondisi sebagai berikut :⁹⁹

1. Apabila pada uji t untuk variabel bebas nilai sig $< 0,05$ (5%) maka dapat dipastikan terdapat heteroskedastisitas.
2. Apabila pada uji t untuk variabel bebas nilai sig $\geq 0,05$ (5%) maka dapat dipastikan tidak heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk memastikan adanya divergensi dari asumsi autokorelasi klasik yaitu korelasi antara sisa dua observasi. Teknik uji autokorelasi *Durbin-Watson* (uji DW) sering digunakan. Kriteria berikut digunakan dalam pengambilan keputusan penelitian ini :¹⁰⁰

1. $DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima artinya tidak

⁹⁸ Ghozali I, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016),28-29.

⁹⁹ Slamet Riyanto, *Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), 214-215.

¹⁰⁰ Ibid., 214.

terjadi autokorelasi.

2. $DW < DL < 4 - DL$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3. $DL < DW < DU$ atau $4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan tidak pasti.

4. Analisa Regresi

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini. Keterkaitan antara variabel terikat dan variabel bebas dimodelkan menggunakan metodologi ini. Nilai variabel terikat dalam suatu persamaan regresi bergantung pada nilai variabel lainnya. Hubungan linier dasar adalah jenis hubungan paling dasar yang ada antara variabel X dan Y. Selanjutnya persamaan regresi linier sederhana adalah :¹⁰¹

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

α dan b = Constanta

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka, terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan analisis yang menguji dua atau lebih variabel bebas dengan menggunakan rumusan umum, dan dalam penelitian ini digunakan menggunakan analisis

¹⁰¹ Robert Kurniawan, *Analisis Regresi* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2016),19.

regresi linier berganda :¹⁰²

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana:

Y = variabel dependent (minat)

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi X_1 , b_2 = koefisien X_2 , dan seterusnya

e = residual/error

5. Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Uji-t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian ini, nilai t setiap variabel independen yang dihasilkan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan derajat kesalahan 0,05. Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel.¹⁰³

b) Uji F (Simultan)

Tujuan uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui interpretasi kolektif terhadap parameter, atau pengaruh kolektif faktor-faktor independen terhadap variabel dependen.¹⁰⁴

Dasar pengambilan keputusan dalam uji f dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Selain itu juga dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi sebagai berikut:

a) Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b) Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

¹⁰² Robert Kurniawan, *Analisis Regresi* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2016), 21.

¹⁰³ Ivan Fannani Qomusuddin, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), 27.

¹⁰⁴ Ibid., 26.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

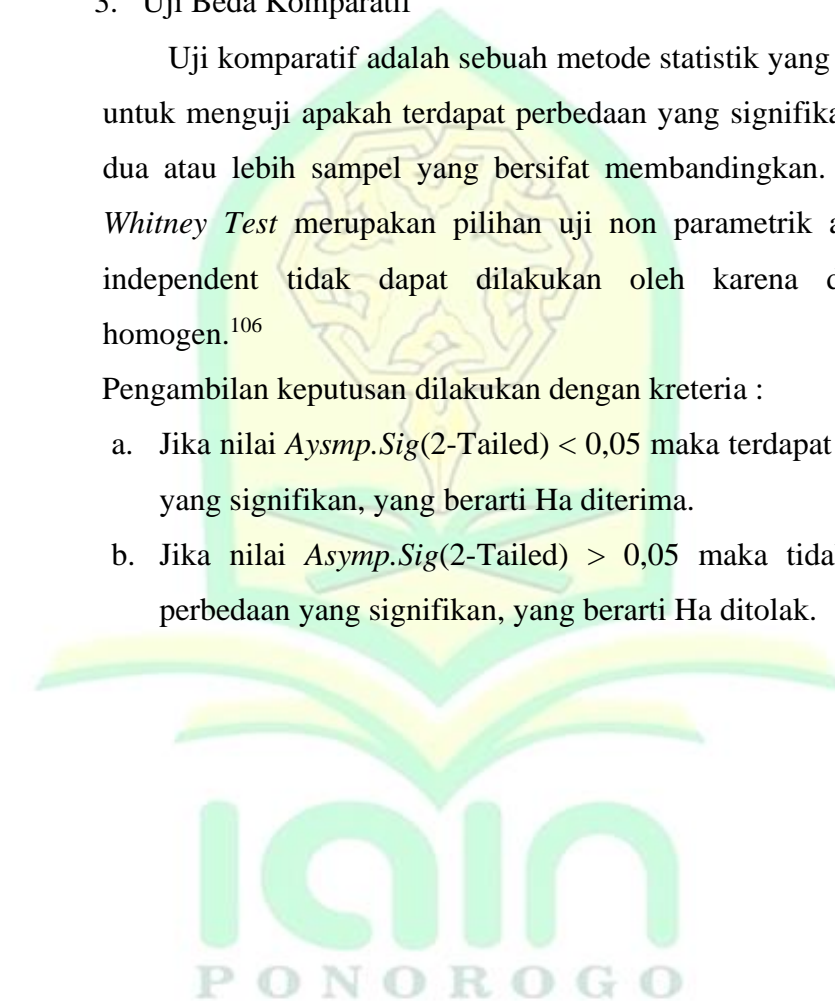
Nilai R^2 dalam *Tabel Model Summary* kecocokan model, atau angka yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, disajikan pada tabel penelitian. Nilai R^2 meningkat seiring dengan banyaknya variabel independen yang dimasukkan.¹⁰⁵

3. Uji Beda Komparatif

Uji komparatif adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan diantara dua atau lebih sampel yang bersifat membandingkan. Uji *Mann Whitney Test* merupakan pilihan uji non parametrik apabila uji independent tidak dapat dilakukan oleh karena data tidak homogen.¹⁰⁶

Pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria :

- a. Jika nilai *Asymp.Sig(2-Tailed)* $< 0,05$ maka terdapat perbedaan yang signifikan, yang berarti H_a diterima.
- b. Jika nilai *Asymp.Sig(2-Tailed)* $> 0,05$ maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan, yang berarti H_a ditolak.



¹⁰⁵ Robert Kurniawan, *Analisis Regresi* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2016), 32.

¹⁰⁶ Suryani Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2015), 119.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo

a. Sejarah Singkat FEBI IAIN Ponorogo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo menjadi fakultas termuda diantara fakultas lainnya. Karena dulunya merupakan salah satu komponen dari Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Ponorogo yang kemudian berubah nama menjadi Fakultas Syariah IAIN Ponorogo, maka berdirinya fakultas ini dan fakultas tertua yaitu Fakultas Syariah IAIN Ponorogo tidak dapat dipisahkan. Program Studi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah yang merupakan salah satu komponen Departemen Syariah merupakan pendahulu dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo.¹⁰⁷

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo sebagai fakultas terbarunya masih terus berupaya untuk berkembang, khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan mutu pendidikan, sehingga animo masyarakat terus menarik minat mahasiswanya. Peningkatan kapasitas dosen melalui workshop, pelatihan dan seminar, melanjutkan pendidikan jenjang doktor, penyediaan fasilitas laboratorium pada setiap jurusan, menunjang seluruh kegiatan kemahasiswaan yang berkaitan dengan minat dan bakat hanyalah beberapa upaya yang dilakukan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Ponorogo telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Langkah yang tak kalah penting adalah akreditasi program studi dan departemen yang telah diperoleh Departemen Ekonomi Syariah pada tahun 2018 dengan akreditasi Baik Sekali,

¹⁰⁷ 'Sejarah FEBI – Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam' <<https://febi.iainponorogo.ac.id/index.php/profil/sejarah-febi/>> [accessed 15 February 2024].

kemudian Jurusan Perbankan Syaria'ah dan MAZAWA berakreditasi B.¹⁰⁸

b. Deskripsi Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo

Program studi Sarjana Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah yang dulunya merupakan bagian dari Departemen Syariah merupakan cikal bakal FEBI IAIN Ponorogo. Berdasarkan SK Nomor 7062 Tahun 2014, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam memberikan kewenangan pendirian kedua program studi tersebut pada tahun 2014. Program studi Perbankan Syariah FEBI IAIN Ponorogo menjalani proses akreditasi dan berhasil meraih peringkat B melalui SK BAN-PT Nomor 1517/SK/BAN-PT/Akred/V/2019.¹⁰⁹ Berikut adalah Visi dan Misi Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo :

1. Visi

“Menjadi Program Studi Perbankan Syariah yang Unggul pada taraf internasional dalam kajian dan pengembangan keuangan syariah dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera berdasarkan nilai-nilai islam”

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran ilmu keuangan dan perbankan syariah yang unggul pada bidang keuangan syariah
- b. Menyelenggarakan praktikum dalam lingkup ilmu keuangan dan perbankan syariah yang unggul di bidang keuangan syariah
- c. Melaksanakan penelitian dalam lingkup ilmu keuangan dan perbankan syariah yang unggul di bidang keuangan syariah

¹⁰⁸ ‘Sejarah FEBI – Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam’.

¹⁰⁹ ‘PROFIL – Jurusan Perbankan Syariah’ <https://ps.iainponorogo.ac.id/?page_id=27> [accessed 15 February 2024].

- d. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dalam lingkup ilmu keuangan dan perbankan syariah yang unggul di bidang keuangan syariah
- e. Menjalin kerjasama dengan lembaga tingkat wilayah/lokal, nasional dan internasional untuk penguatan ilmu keuangan dan perbankan syariah.

c. Profil Lulusan

Profil Lulusan Prodi Perbankan Syariah yaitu : 1) Praktisi Perbankan Syariah; 2) Asisten Peneliti Perbankan Syariah; dan 3) *Entrepreneurial* Bisnis. Kemudian *Tracer Study* dari alumni Prodi Jurusan Perbankan Syariah IAIN Ponorogo pada tahun akademik 2020/2021, Prodi Perbankan Syariah meluluskan 160 orang dengan jumlah lulusan terlacak *tracer study* sebanyak 69 orang. Dari 69 lulusan tersebut, 55 orang mendapatkan pekerjaan dengan waktu tunggu kurang dari 6 bulan, 10 orang dengan waktu tunggu antara 6-18 bulan, dan 4 orang dengan waktu tunggu lebih dari 18 bulan. Berdasarkan kesesuaian antara pekerjaan dengan profil Prodi Perbankan Syariah, sebanyak 61 lulusan (88%) bekerja sesuai dengan profil Prodi Perbankan Syariah dengan rincian 14 orang sebagai Praktisi Perbankan Syariah dan 47 orang bekerja di bidang *entrepreneurial* bisnis, sedangkan 8 orang lainnya bekerja tidak sesuai dengan profil lulusan Prodi Perbankan Syariah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kesesuaian lulusan terlacak tahun akademik 2020/2021 dengan target profil lulusan melampaui yang ditetapkan UPPS/PS, yaitu lebih dari 70%.

2. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

a. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdirinya Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya di Malang menandai dimulainya sejarah panjang institusi yang pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari berdirinya Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Universitas ini kemudian mengalami serangkaian perubahan status, berubah menjadi Universitas Islam Indonesia Sudan (UIIS) Malang, Sekolah Tinggi Keagamaan Islam Negeri (STAIN) Malang, dan yang terbaru Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Oleh karena itu, menelusuri sejarah FE UIN Maliki Malang dengan sendirinya sulit menolak jalur sejarah masing-masing keempat lembaga tersebut.¹¹⁰

FE-UIN Maliki Malang pada awalnya hanya menawarkan satu program studi: manajemen tingkat satu. Izin penyelenggaraan program studi Manajemen diperkuat dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Lembaga Keagamaan Islam Departemen Agama Republik Indonesia Nomor DJ/54/2005 tentang Izin Penyelenggaraan Studi Jenjang Sarjana (S-1) Program di Universitas Islam Negeri Malang, Jawa Timur. Untuk mempertegas kedudukan program studi Manajemen sebagai bidang keilmuan yang didirikan di FE-UIN Maliki, tidak lama setelah keluarnya izin diminta untuk mendapatkan status terakreditasi. Ternyata prodi Manajemen berhasil meraih predikat tertinggi yakni akreditasi “A” berkat kerja keras seluruh dosen. Hingga Juli 2012, Fakultas Ekonomi telah meluluskan 841 mahasiswa yang hampir seluruhnya tersebar di seluruh kepulauan Indonesia. Beberapa di antaranya, antara lain Pertamina, BRI, BTPN, dan pelaku usaha lainnya sudah memasuki dunia kerja. Sebagian lainnya melanjutkan studi pascasarjana di universitas antara lain Universitas Brawijaya Malang, Universitas Gajahmada Yogyakarta, Universitas Indonesia Jakarta, dan Universiti Kebangsaan Malaysia, baik di dalam maupun luar negeri.¹¹¹

¹¹⁰ ‘Sejarah | Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang’ <<https://fe.uin-malang.ac.id/profil/sejarah/>> [accessed 17 February 2024].

¹¹¹ ‘Sejarah | Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang’.

FE-UIN Maliki Malang meluncurkan program studi baru Akuntansi dan Perbankan Syariah pada tahun ajaran 2009–2010, sebagai jawaban atas kebutuhan zaman dalam menjalankan misi keilmuan di nusantara. Khusus ditawarkan untuk program studi Manajemen dan jenjang sarjana (S1) akuntansi. Bagi mahasiswa yang ingin mengikuti program diploma tiga (D3) studi perbankan berbasis syariah, ada program bernama Perbankan Syariah.

Selain itu, FE-UIN Maliki Malang terus berupaya menciptakan budaya akademik yang memadukan kedalaman spiritual, keluhuran moral, keluasan ilmu, dan kematangan profesional untuk mewujudkan visi dan tujuannya. Dengan semua itu, diharapkan ke depannya cita-cita luhur UIN Maliki Malang untuk mewujudkan Fakultas Ekonomi yang unggul dapat tercapainya *Bilingual University & The Centre of Islamic Civilization in Indonesia*.

b. Deskripsi Prodi Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Salah satu Program Studi yang bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia profesional di bidang perbankan syariah melalui lingkungan berbasis keilmuan masyarakat, baik secara intelektual maupun budaya, adalah Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Tujuan akhir program ini adalah agar mampu bersaing dalam skala global.¹¹²

Program studi Perbankan Syariah merupakan langkah awal program studi di Fakultas Ekonomi sebagai strategi pengembangan adalah penguatan akademik dan penguatan kelembagaan (penguatan akademik dan pembentukan institusi) dengan cara, memperbanyak jumlah dan kaliber dosen, menyusun kurikulum dan silabus berbasis kompetensi, Meningkatkan kualitas proses belajar mengajar berbasis

¹¹² 'Program Studi Perbankan Syariah | Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang' <<https://fe.uin-malang.ac.id/program-studi/perbankan-syariah/>> [accessed 17 February 2024].

kompetensi dan teknologi informasi, dan pembuatan miniatur laboratorium bank.¹¹³

Berikut Visi dan Misi Prodi Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ;

1. Visi

“Menjadi pusat pengembangan manajemen dan bisnis lembaga keuangan dan perbankan syariah dengan kualitas lulusan yang memiliki karakter ulul albab bereputasi ASEAN tahun 2030.”¹¹⁴

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran program strata 1 (S1) yang kondusif yang berbasis integrasi sains dan Islam untuk guna mewujudkan lulusan berkarakter insan ulul albab dalam menggali dan mengembangkan ilmu pengetahuan melalui dzikir, fikir dan amal shaleh.
- b. Menggali dan mengembangkan *best practices* manajemen dan bisnis lembaga keuangan dan Perbankan Syariah.
- c. Mendorong dan menyebarluaskan hasil riset *best practices* manajemen dan bisnis lembaga keuangan dan Perbankan Syariah melalui media pendidikan pengajaran dan penelitian.
- d. Melakukan pengabdian pada masyarakat melalui pengembangan *best practise* hasil riset yang kreatif, inovatif dan aplikatif.

¹¹³ ‘Program Studi Perbankan Syariah | Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang’.

¹¹⁴ ‘Program Studi Perbankan Syariah | Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang’.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi (*Content Validity*) dan validitas konstruk (menggunakan SPSS). Pengujian validitas isi pada penelitian ini dilakukan oleh tim judgement experts yang terdiri dari dua dosen ahli yaitu Wening Purbatin P S, M.BA., M.Si dan Ajeng Pipit Fitriani, M.S.A. Dua dosen ahli tersebut diminta untuk mengecek dan memberikan penilaian dengan rentang 1-4. Kemudian peneliti melakukan perhitungan validitas isi menggunakan indeks Aiken's V dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Isi Aiken's V

Variabel	Total Nilai Koefisien	Keterangan
X1	0,95	Tinggi
X2	0,95	Tinggi
X3	0.966667	Tinggi
Y	0.983333	Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai total koefisien pada setiap butir variabel X1 (0,95), X2 (0,95), X3 (0,96667) dan Y (0,98333) sudah dapat dianggap memiliki validitas isi yang tinggi dan memadai karena nilai koefisien Aiken's V berkisar 0-1.

Cara lain dalam menentukan validitas dapat diukur dengan menggunakan SPSS. Pada penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS versi 24 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas X1

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,514	0,361	Valid
2	0,686	0,361	Valid
3	0,677	0,361	Valid
4	0,368	0,361	Valid
5	0,421	0,361	Valid
6	0,367	0,361	Valid
7	0,792	0,361	Valid
8	0,790	0,361	Valid
9	0,731	0,361	Valid
10	0,677	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel atas, diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan dari setiap variabel *soft skill* (X₁) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, dikarenakan nilai r-hitung > r-tabel sebesar 0,361.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas X2

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,368	0,361	Valid
2	0,466	0,361	Valid
3	0,577	0,361	Valid
4	0,572	0,361	Valid
5	0,786	0,361	Valid
6	0,666	0,361	Valid
7	0,568	0,361	Valid
8	0,721	0,361	Valid
9	0,586	0,361	Valid
10	0,493	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan dari setiap variabel pengalaman magang (X₂) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, dikarenakan nilai r-hitung > r-tabel sebesar 0,361.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas X3

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,389	0,361	Valid
2	0,654	0,361	Valid
3	0,605	0,361	Valid
4	0,564	0,361	Valid
5	0,688	0,361	Valid
6	0,875	0,361	Valid
7	0,521	0,361	Valid
8	0,425	0,361	Valid
9	0,387	0,361	Valid
10	0,826	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS,

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan dari setiap variabel minat kerja (X_3) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, dikarenakan nilai r-hitung $>$ r-tabel sebesar 0,361.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Y

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,377	0,361	Valid
2	0,699	0,361	Valid
3	0,374	0,361	Valid
4	0,490	0,361	Valid
5	0,735	0,361	Valid
6	0,364	0,361	Valid
7	0,448	0,361	Valid
8	0,482	0,361	Valid
9	0,764	0,361	Valid
10	0,661	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan dari setiap variabel kesiapan kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, dikarenakan nilai r-hitung $>$ r-tabel sebesar 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah respons seseorang terhadap suatu pesan konstan sepanjang waktu, uji reliabilitas digunakan. Hasilnya menunjukkan ketergantungan suatu variabel. *Cronbach Coefficient Alpha*, dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Coefficient Alpha $> 0,60$.¹¹⁵ Berikut tabel hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
X1 (10)	0,712	0,60	Reliabel
X2 (10)	0,630	0,60	Reliabel
X3 (10)	0,771	0,60	Reliabel
Y (10)	0,639	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument untuk penelitian selanjutnya.

C. Hasil Pengujian Deskriptif

1. Deskripsi Responden

Karakteristik responden diperoleh dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner Google Form yang diberikan kepada mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 sebanyak 80 responden adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

¹¹⁵ Aziz Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas* (Surabaya: Health Books Publishing, 2021), 23-24.

Tabel 4.7

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	21	26,3%
Perempuan	59	73,7%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024

Berdasarkan keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 responden (26,32%) dan responden perempuan sebanyak 59 responden (73,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Kampus

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

Tabel 4.8

Asal Kampus Responden

Asal Kampus	Frekuensi	Presentase (%)
IAIN Ponorogo	49	61,3%
UIN Malang	31	38,7%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024

Berdasarkan keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan asal kampus IAIN Ponorogo berjumlah 49 responden (61,3%) dan responden perempuan sebanyak 31 responden (38,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah mahasiswa IAIN Ponorogo.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Mengikuti Program Magang

Berdasarkan data yang diperoleh tentang durasi mengikuti program magang responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Durasi Magang Responden

Durasi Magang	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 Bulan	2	2,5%
1 Bulan	47	58,8%
> 1 Bulan	31	38,7%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024

Berdasarkan keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan durasi magang < 1 bulan berjumlah 2 responden (2,5%), responden dengan durasi magang 1 bulan sebanyak 47 responden (58,8%) dan responden dengan durasi magang > 1 bulan sebanyak 31 responden (38,7). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah mahasiswa dengan durasi magang 1 bulan.

2. Deskripsi Data Penelitian

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 orang yang merupakan 49 mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan 31 mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah melaksanakan praktikum/magang di Bank Syariah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang dipublish secara online melalui *google form* kepada sejumlah responden.

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Prodi Perbankan Syariah angkatan 2020. Kuesioner yang terdiri dari sepuluh item untuk masing-masing variabel berikut: X_1 (*soft skill*), X_2 (pengalaman

magang), X_3 (minat kerja), dan Y (kesiapan kerja), diolah peneliti dengan menggunakan pendekatan *skala likert*. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan IBM SPSS versi 24, analisis deskriptif data penelitian menghasilkan deskripsi data yang memberikan rangkuman mean data, standar deviasi, nilai terendah, dan nilai maksimum. Hasil uji deksriptif sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Deskriptif
IAIN Ponorogo & UIN Malang

Descriptives								
Kesiapan_Kerja								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
IAIN Ponorogo	49	69,90	8,915	1,274	67,34	72,46	44	86
UIN Malang	31	81,58	4,089	,734	80,08	83,08	72	88
Total	80	74,43	9,351	1,045	72,34	76,51	44	88

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui mean pada IAIN Ponorogo (69,90), skor minimum (44) dan skor maximum (86) dapat dikategorikan lebih rendah dibandingkan dengan UIN Malang yang memperoleh nilai mean (81,58), skor minimum (72) dan skor maximum (88). Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo dan UIN Malang dengan hasil perbandingan bahwa mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang memiliki tingkat kesiapan kerja lebih tinggi yang dipengaruhi oleh *soft skill*, pengalaman magang dan minat

kerja lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2020.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai sebaran data atau variabel dapat terdistribusi normal atau tidak dan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.¹¹⁶ Berikut disajikan hasil uji normalitas data dari penelitian yang telah dilakukan :

Tabel 4.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,82156726
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,048
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Sumber : Data Primer diolah SPSS 2024

¹¹⁶ Ivan Fannani Qomusuddin, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), 53.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau uji normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui apakah suatu model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas (independen).¹¹⁷

Tabel 4.12

Uji Multikolinieritas

Model/Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Soft Skill</i> (X_1)	0,522	1,914	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman Magang (X_2)	0,682	1,465	Tidak terjadi multikolinieritas
Minat Kerja (X_3)	0,505	1,980	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer dioleh SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel *Soft Skill* sebesar $0,522 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,914 < 10$ kemudian nilai tolerance variabel Pengalaman Magang sebesar $0,682 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,465 < 10$ serta nilai tolerance variabel Minat Kerja sebesar $0,505 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,980 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual ke pengamatan yang lain. Berikut hasil pengujiannya :

¹¹⁷ I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata* (Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020), 28.

Tabel 4.13

Uji Heteroskedastisitas

Model/Variabel	T	Sig	Keterangan
<i>Soft Skill</i> (X ₁)	0,010	0,058	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengalaman Magang (X ₂)	0,834	0,071	Tidak terjadi heterokedastisitas
Minat Kerja (X ₃)	0,778	0,079	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) pada variabel *Soft Skill* (X₁) sebesar 0,058 > 0,05 kemudian variabel Pengalaman Magang (X₂) sebesar 0,071 > 0,05 dan variabel Minat Kerja (X₃) sebesar 0,079 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi autokorelasi yaitu korelasi antara residu dalam dua observasi dipastikan dengan menggunakan uji autokorelasi. Teknik yang umum adalah uji autokorelasi, yang terdiri dari: dengan *Durbin-Watson* (uji DW). Kriteria penelitian ini dalam pengambilan keputusan yaitu:¹¹⁸

1. $DU < DW < 4 - DU$ maka H₀ diterima artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. $DW < DL < 4 - DL$, maka H₀ ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3. $DL < DW < DU$ atau $4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan tidak pasti.

¹¹⁸ Slamet Riyanto, *Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), 214.

Tabel 4.14

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,825 ^a	,681	,668	,838	1,731

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 dengan uji Autokorelasi dengan nilai DW diperoleh sebesar 1,731. Kemudian nilai DU $1,7153 < 1,731 < 2,2847$ ($DU < DW < 4 - DU$). Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Tabel 4.15

**Hasil Uji Pengaruh X₁ terhadap Y
Pada Sampel IAIN Ponorogo**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,533	2,973		6,905	,000
	<i>Soft Skill</i>	,479	,082	,650	5,869	,000

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 20,533 + 0,479 X_1$$

Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 20,533 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kesiapan kerja sebesar 20,533
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,479 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *soft skill* maka kesiapan kerja bertambah sebesar 0,479. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* (X_1) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $5,869 > 2,013$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* (X_1) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

Tabel 4.16

**Uji Pengaruh X_1 terhadap Y
Pada Sampel UIN Malang**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,513	5,512		5,717	,000
	Soft Skill	,605	,139	,264	2,476	,016

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 31,513 + 0,605 X_1$$

Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 31,513 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kesiapan kerja sebesar 31,513.
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,605 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *soft skill* maka nilai kesiapan kerja bertambah sebesar 0,605. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* (X_1) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2,476 > 2,048$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* (X_1) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

b. Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja

Tabel 4.17

**Hasil Uji Pengaruh X_2 terhadap Y
Pada Sampel IAIN Ponorogo**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,344	5,127		3,383	,000
	Pengalaman Magang	,584	,145	,506	4,024	,012

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 17,344 + 0,584 X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 17,344 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kesiapan kerja sebesar 17,344.
- 2) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,584 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pengalaman magang maka nilai kesiapan kerja bertambah sebesar 0,584. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman magang (X_2) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,024 > 2,013$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman magang (X_2) berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y).

Tabel 4.18

**Hasil Uji Pengaruh X_2 terhadap Y
Pada Sampel UIN Malang**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,440	5,416		6,544	,000
	Pengalaman Magang	,617	,151	,143	3,778	,002

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 35,440 + 0,617 X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 35,440 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kesiapan kerja adalah sebesar 35,440.
- 2) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,617 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pengalaman magang maka nilai kesiapan kerja bertambah sebesar 0,617. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman magang (X_2) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,778 > 2,048$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman magang (X_2) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

c. Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Tabel 4.19

**Hasil Uji Pengaruh X_3 terhadap Y
Pada Sampel IAIN Ponorogo**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,730	1,928		12,830	,000
	Minat Kerja	,184	,056	,709	6,884	,000

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 24,730 + 0,184 X_3$$

- 1) Konstanta sebesar 24,730 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kesiapan kerja adalah sebesar 24,730.
- 2) Koefisien regresi X_3 sebesar 0,184 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai minat kerja maka nilai kesiapan kerja bertambah sebesar 0,184. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel minat kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,884 > 2,013$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel minat kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

Tabel 4.20

**Hasil Uji Pengaruh X_3 terhadap Y
Pada Sampel UIN Malang**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,880	2,549		16,429	,000
	Minat Kerja	,359	,067	,161	4,878	,035

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 41,880 + 0,359 X_3$$

- 1) Konstanta sebesar 41,880 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kesiapan kerja adalah sebesar 41,880.
- 2) Koefisien regresi X_3 sebesar 0,359 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai minat kerja maka nilai kesiapan kerja bertambah sebesar 0,359. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel minat kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,878 > 2,048$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel minat kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan analisis yang menguji dua atau lebih variabel bebas dengan menggunakan rumusan umum, dan dalam penelitian ini digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda:¹¹⁹

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana:

Y = variabel dependent (minat)

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi X_1 , b_2 = koefisien X_2 , dan seterusnya

e = residual/error

¹¹⁹ Robert Kurniawan, *Analisis Regresi* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2016), 30.

Tabel 4. 21
Analisis Regresi Linier Berganda
Pada Sampel IAIN Ponorogo

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,038	3,702		4,063	,000
	Soft Skill	,296	,076	,401	3,892	,000
	Pengalaman Magang	,081	,124	,070	2,651	,019
	Minat Kerja	,270	,057	,499	4,725	,000
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja						

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 15,038 + 0,296 X_1 + 0,081 X_2 + 0,270 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Konstanta α sebesar 15,038. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel *soft skill* (X_1), variabel pengalaman magang (X_2) dan variabel minat kerja (X_3) nilainya 0 maka variabel kesiapan kerja (Y) bernilai 15,038.
- b) Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,296. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel *soft skill* (X_1), maka nilai variabel kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,296 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- c) Nilai koefisien regresi variabel pengalaman magang (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,081. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel pengalaman

magang (X_2), maka nilai variabel kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,081 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

- d) Nilai koefisien regresi variabel minat kerja (X_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,270. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel minat kerja (X_3), maka nilai variabel kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,270 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Tabel 4.22

**Analisi Regresi Linier Berganda
Pada Sampel UIN Malang**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,499	6,040		5,049	,000
	Soft Skill	,315	,171	,406	2,845	,026
	Pengalaman Magang	,092	,171	,363	2,301	,017
	Minat Kerja	,137	,073	,374	2,868	,033

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 30,499 + 0,315 X_1 + 0,092 X_2 + 0,137 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Konstanta α sebesar 30,499. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel *soft skill* (X_1), variabel pengalaman magang (X_2) dan variabel minat kerja (X_3) nilainya 0 maka variabel kesiapan kerja (Y) bernilai 30,499.

- b) Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,315. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel *soft skill* (X_1), maka nilai variabel kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,315 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap.
- c) Nilai koefisien regresi variabel pengalaman magang (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,92. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel pengalaman magang (X_2), maka nilai variabel kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,92 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap.
- d) Nilai koefisien regresi variabel minat kerja (X_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,137. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel minat kerja (X_3), maka nilai variabel kesiapan kerja akan meningkat sebesar 0,137 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji-T ini digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.¹²⁰ Dasar pengambilan keputusan dalam uji-t menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Selain itu juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi sebagai berikut :
- 1) Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - 2) Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

¹²⁰ Ivan Fannani Qomusuddin, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), 27.

Tabel 4.23
Hasil Uji T (Parsial)
Soft Skill (X1) Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,244	1,766		11,461	,000
	Soft Skill	,488	,047	,763	10,418	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(10,418) < (1,991)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < (0,05)$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020.

Tabel 4.24
Hasil Uji T (Parsial)
Pengalaman Magang (X2) Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,734	4,501		3,273	,002
	Pengalaman Magang	,672	,127	,515	5,307	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,307) > (1,991)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < (0,05)$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat

perbedaan pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020.

Tabel 4.25

Hasil Uji T (Parsial)

Minat Kerja (X3) Terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,289	1,382		18,302	,000
	Minat Kerja	,372	,038	,739	9,673	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(9,673) > (1,991)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < (0,05)$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah keseluruhan faktor independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.¹²¹ Dasar pengambilan Keputusan dalam uji-f dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Selain itu juga dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi sebagai berikut:

1) Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

¹²¹ Ivan Fannani Qomusuddin, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), 26.

2) Jika nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Tabel 4.26

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,665	3	37,888	54,001	,000 ^b
	Residual	53,323	76	,702		
	Total	166,987	79			
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Soft Skill, Pengalaman Magang, Minat Kerja						

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (54,001) > (2,72) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka tolak H₀ dan terima H_a. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja secara simultan terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² pada Tabel *Model Summary* kecocokan model atau angka yang menunjukkan seberapa besar penjelasan variabel independen terhadap variabel dependen ditampilkan pada tabel Ringkasan Model pada penelitian ini. Nilai R² bertambah seiring bertambahnya jumlah variabel independen. Berikut hasil pengujian regresi dengan menggunakan nilai R *square* :

P O N O R O G O

a. Koefisien Determinasi *Soft Skill* (X1)

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi X1
Pada Sampel IAIN Ponorogo

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,411	1,130
a. Predictors: (Constant), <i>Soft Skill</i>				

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,423. Nilai *R square* 0,423 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja sebesar 42,3% dan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi X1
Pada Sampel UIN Malang

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,470	,438	1,540
a. Predictors: (Constant), <i>Soft Skill</i>				

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,470. Nilai *R square* 0,470 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja sebesar 47% dan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

b. Koefisien Determinasi Pengalaman Magang (X2)

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi X2
Pada Sampel IAIN Ponorogo

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506 ^a	,256	,240	1,282
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Magang				

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,256. Nilai *R square* 0,256 menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja sebesar 25,6% dan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Tabel 4.30
Koefisien Determinasi X2
Pada Sampel UIN Malang

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,343 ^a	,220	,213	,554
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Magang				

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,220. Nilai *R square* 0,220 menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja sebesar 22% dan sisanya 73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

c. Koefisien Determinasi Minat Kerja (X3)

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi X3
Pada Sampel IAIN Ponorogo

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,491	1,049
a. Predictors: (Constant), Minat Kerja				

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,502. Nilai *R square* 0,502 menunjukkan bahwa pengaruh variabel minat kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 50,2% dan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Tabel 4.32
Koefisien Determinasi X3
Pada Sampel UIN Malang

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,526	,508	1,553
a. Predictors: (Constant), Minat Kerja				

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,502. Nilai *R square* 0,526 menunjukkan bahwa pengaruh variabel minat kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 52,6% dan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

d. Koefisien Determinasi Sampel IAIN Ponorogo & UIN Malang

Tabel 4.33

**Koefisien Determinasi
Pada Sampel IAIN Ponorogo**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,627	,899
a. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Soft Skill, Pengalaman Magang				

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien determinasi pada sampel IAIN Ponorogo dengan model *summary* dapat diperoleh nilai R *square* sebesar 0,650 = 65%. Artinya bahwa pengaruh variabel *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 65% dan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Tabel 4.34

**Koefisien Determinasi
Pada Sampel UIN Malang**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,776	,685	,527
a. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Pengalaman Magang, Soft Skill				

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien determinasi pada sampel UIN Malang dengan model *summary* dapat diperoleh nilai R *square* sebesar 0,776 = 77,6%. Artinya bahwa pengaruh variabel *soft*

skill, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 77,6% dan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

6. Uji Beda (Komparatif)

Uji komparatif adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan diantara dua atau lebih sampel yang bersifat membandingkan. Uji *Mann Whitney Test* merupakan pilihan uji non parametrik apabila uji independent tidak dapat dilakukan oleh karena data tidak homogen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan kreteria :¹²²

- a. Jika nilai Aysmp.Sig(2-Tailed) < 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan, yang berarti Ha diterima.
- b. Jika nilai Asymp.Sig(2-Tailed) > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan, yang berarti Ha ditolak.

Tabel 4.35

Hasil Uji Beda X1 terhadap Y

Test Statistics^a	
	Soft Skill
Mann-Whitney U	85,000
Wilcoxon W	1310,000
Z	-6,818
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000
a. Grouping Variable: Kelompok	

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Asym. Sig.(2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan signifikan pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Malang.

¹²² Hikmayanti Huwaida, *Statistika Deskriptif* (Banjarmasin: Poliban Press, 2019). 49.

Tabel 4.36

Hasil Uji Beda X2 terhadap Y

Test Statistics^a	
	Pengalaman Magang
Mann-Whitney U	549,500
Wilcoxon W	1774,500
Z	-2,181
Asymp. Sig. (2-tailed)	,029
a. Grouping Variable: Kelompok	

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar $0,029 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan signifikan pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Malang.

Tabel 4.37

Hasil Uji Beda X3 terhadap Y

Test Statistics^a	
	Minat Kerja
Mann-Whitney U	166,500
Wilcoxon W	1391,500
Z	-5,908
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000
a. Grouping Variable: Kelompok	

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan signifikan pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Malang.

Tabel 4. 38**Hasil Uji Komparatif**

IAIN Ponorogo	UIN Malang
Pengaruh X1 terhadap Y	
Nilai Sig. 0,000	Nilai Sig. 0,016
Nilai <i>R square</i> 0,423 = 42,3%	Nilai <i>R square</i> 0,470 = 47%
Pengaruh X2 terhadap Y	
Nilai Sig. 0,012	Nilai Sig. 0,002
Nilai <i>R square</i> 0,256 = 25,6%	Nilai <i>R square</i> 0,220 = 22%
Pengaruh X3 terhadap Y	
Nilai Sig. 0,000	Nilai Sig. 0,035
Nilai <i>R square</i> 0,502 = 50,2%	Nilai <i>R square</i> 0,526 = 52,6%

Sumber : Data yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel Analisis Regresi Linier Sederhana dan tabel Koefisien Determinasi diperoleh hasil perbandingan nilai Signifikansi dan *R square* dari masing-masing variabel seperti pada tabel hasil komparasi diatas, dengan hasil perbandingan pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang sebesar 47% lebih tinggi dibandingkan mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo yang memperoleh nilai *R square* sebesar 42,3% tetapi dengan nilai signifikansi yang lebih bagus dari UIN Malang. Kemudian pada variabel pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo sebesar 25,6% lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang yang memperoleh nilai *R square* sebesar 22% tetapi dengan nilai signifikansi yang lebih bagus dari IAIN Ponorogo. Kemudian untuk pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang sebesar 52,6% lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo yang memperoleh nilai *R square* sebesar 50,2% tetapi dengan nilai signifikansi yang lebih bagus dari UIN Malang.

E. Pembahasan Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020)

1. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(10,418) < (1,991)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < (0,05)$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020. Kemudian pada hasil uji koefisien determinasi dengan hasil perbandingan pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang sebesar 47% lebih tinggi dibandingkan mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo yang memperoleh nilai *R square* sebesar 42,3% tetapi nilai signifikansi yang diperoleh lebih bagus dari UIN Malang. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang lebih tinggi dibandingkan dengan IAIN Ponorogo. Jika kemampuan *soft skill* ditingkatkan maka tingkat kesiapan kerja menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Elfindri yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain atau mengatur diri untuk mengembangkan diri selama bekerja berupa perilaku santun, sabar, adaptif, jujur, tanggung jawab, dan komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Memiliki kemampuan *soft skill* memungkinkan mahasiswa untuk menangani diri mereka sendiri secara efisien dan tepat. *Soft skill* sangat penting dalam membentuk bakat, kompetensi, watak, dan perilaku mahasiswa, yang semuanya mempengaruhi pengetahuan teknis dan kapasitas mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta dkk dengan judul “Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19” menunjukkan hasil bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.¹²³ Penelitian yang sama dilakukan oleh Yunni Fajriyati dkk dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi” yang membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.¹²⁴

Disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 dengan hasil perbandingan kemampuan *soft skill* mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2020. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan *soft skill* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa untuk bekerja setelah lulus nantinya.

2. Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui hasil uji t adalah $t_{hitung} (5,307) > t_{tabel} (1,991)$ maka terima H_{a2} dan tolak H_{o2} dan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < (0,05)$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Malang Angkatan 2020.

¹²³ 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)*,4.1 (2023)

¹²⁴ Yunni Fajriyati dan Zeinyta Azra Haroen, ‘Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi’, *Jurnal Economina*, 2.11 (2023).

Kemudian pada hasil uji koefisien determinasi pada variabel pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo sebesar 25,6% lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang yang memperoleh nilai *R square* sebesar 22% tetapi nilai signifikansi yang diperoleh lebih bagus dari IAIN Ponorogo. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo lebih tinggi dibandingkan dengan UIN Malang. Semakin banyak pengalaman magang yang didapat seorang mahasiswa, atau semakin banyak pengalaman magang yang mereka miliki secara keseluruhan, semakin siap mereka memasuki dunia kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori Oemar Hamalik yang menyatakan bahwa magang atau disebut juga praktik lapangan adalah suatu tahapan persiapan profesional di mana seorang mahasiswa atau peserta yang hampir menyelesaikan studi atau pelatihan formal bekerja di lapangan dengan kurun waktu tertentu di bawah pengawasan administrator yang berkualifikasi untuk mengembangkan kapasitas untuk melaksanakan tanggung jawab dengan tujuan untuk mempersiapkan diri terjun ke dunia kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faradilla Suyanto dkk dengan judul “Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang” menunjukkan hasil bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.¹²⁵ Penelitian yang sama dilakukan oleh Andi Ikhsan Mustari dengan judul “Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada

¹²⁵ Faradilla Suyanto, Elvi Rahmi, dan Abel Tasman, ‘Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang’, *Jurnal Ecogen*, 2.2 (2021).

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya)” yang membuktikan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.¹²⁶

Disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Malang Angkatan 2020 dengan hasil perbandingan tingkat pengaruh pengalaman magang mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang Angkatan 2020. Di antara banyak tujuan pengalaman magang adalah pengembangan kemampuan dan keterampilan seseorang, pemahaman tentang dunia kerja, keterampilan komunikasi, dan dorongan untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa siswa semakin siap memasuki dunia kerja jika semakin banyak pengalaman magang yang mereka miliki. Karena mahasiswa yang ingin mengembangkan bakatnya di dunia kerja harus menyelesaikan magang sebagai bagian mendasar dari pendidikannya.

3. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui hasil uji t adalah t_{hitung} (9.673) > t_{tabel} (1,991) maka terima H_{a3} dan tolak H_{o3} dan nilai signifikansi sebesar $(0,000) < (0,05)$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Malang Angkatan 2020. Kemudian pada hasil uji koefisien determinasi pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang sebesar 52,6% lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo yang memperoleh nilai *R square* sebesar 50,2% tetapi nilai signifikansi yang diperoleh lebih bagus dari

¹²⁶ Andi Muhammad dan 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)*, 1, 2021.

UIN Malang. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang lebih tinggi dibandingkan dengan IAIN Ponorogo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Muri Yusuf, yang menyatakan bahwa kepedulian seseorang terhadap hal-hal yang berkaitan dengan profesinya meningkat seiring dengan tingkat minatnya terhadap profesi tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi minat kerja maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faradilla Suyanto dkk dengan judul “Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang” menunjukkan hasil bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.¹²⁷ Penelitian yang sama dilakukan oleh Andi Ikhsan Mustari dengan judul “Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya)” yang membuktikan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.¹²⁸

Disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Malang Angkatan 2020. dengan hasil perbandingan tingkat minat kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2020. Minat kerja seseorang ditunjukkan dengan adanya rasa senang dan ketertarikan

¹²⁷ Faradilla Suyanto, Elvi Rahmi, dan Abel Tasman, ‘Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang’, *Jurnal Ecogen*, 2.2 (2021).

¹²⁸ Andi Muhammad dan 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)*, 1, 2021.

terhadap suatu pekerjaan. Ketertarikan tersebut akan mendorong setiap individu untuk mencapai keinginannya, yang dibuktikan dengan memaksimal-kan usaha dan tindakan agar dirinya benar-benar siap memasuki dunia kerja.

4. Pengaruh Soft Skill, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui hasil uji F dengan F_{hitung} (54,001) > F_{tabel} (2,72) maka terima H_{a4} dan tolak H_{o4} . Nilai sig (0,000) < 0,05 maka tolak H_{o4} dan terima H_{a4} . Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja secara simultan terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020. Kemudian pada hasil koefisien determinasi pada sampel UIN Malang diperoleh nilai *R square* 77,6% lebih tinggi dibandingkan dengan IAIN Ponorogo yang memperoleh nilai *R square* sebesar 65%. Dapat disimpulkan bahwa mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang Angkatan 2020 memiliki tingkat kesiapan kerja lebih tinggi yang dipengaruhi *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2020.

Hasil penelitian ini mendukung teori Agus Fitriyanto yang menyatakan bahwa kemampuan individu dalam melakukan tugas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain tingkat perkembangan fisik dan mental, kemampuan *soft skill*, pengalaman yang diperoleh, serta keinginan yang kuat akan suatu pekerjaan/kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa persiapan mahasiswa memasuki dunia kerja semakin meningkat dengan adanya *soft skill*, pengalaman magang, dan minat kerja maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, mengenai Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 dengan hasil perbandingan pengaruh kemampuan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2020. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang sebesar 47% lebih tinggi dibandingkan mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo yang memperoleh nilai *R square* sebesar 42,3%
2. Terdapat perbedaan pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 dengan hasil perbandingan tingkat pengaruh pengalaman magang mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang Angkatan 2020. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi pada variabel pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo sebesar 25,6% lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang yang memperoleh nilai *R square* sebesar 22%.
3. Terdapat perbedaan pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana

Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020 dengan hasil perbandingan tingkat pengaruh minat kerja mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2020. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Malang sebesar 52,6% lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Ponorogo yang memperoleh nilai *R square* sebesar 50,2%.

4. Terdapat perbedaan pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja secara simultan terhadap Kesiapan Kerja antara Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020. Dengan perbandingan bahwa mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Malang Angkatan 2020 memiliki tingkat kesiapan kerja yang dipengaruhi *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo Angkatan 2020. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi pada sampel UIN Malang memperoleh nilai *R square* sebesar 77,6% lebih tinggi dibandingkan dengan IAIN Ponorogo yang memperoleh nilai *R square* sebesar 65%.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, saran tersebut sebagai berikut :

1. Bagi mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan adanya penelitian ini mahasiswa diharapkan lebih meningkatkan dan mengasah kemampuan yang sudah dimiliki. Mahasiswa juga diharapkan mengikuti program praktikum/magang dengan baik dan bersungguh-sungguh guna memperoleh pengetahuan sebanyak-banyaknya sebelum memasuki dunia kerja. Begitupun dengan minat kerja, dengan adanya minat kerja yang tinggi, akan mendorong

mahasiswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja agar memiliki kesiapan kerja yang baik saat memasuki dunia kerja.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

- a. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi peningkatan mutu kampus dalam menyiapkan mahasiswa yang tidak hanya siap kerja tetapi juga mampu bertahan lama di dunia kerja.
- b. Prodi Perbankan Syariah diharapkan untuk menambah durasi pelaksanaan magang agar ilmu dan pengalaman yang didapatkan mahasiswa menjadi lebih optimal.
- c. Prodi Perbankan Syariah sebaiknya membuat akun sosial media khusus yang menyediakan informasi *up to date* yang berkaitan dengan kepentingan mahasiswa perbankan syariah.

3. Bagi Dosen Pembimbing Magang

- a. Dosen Pembimbing Magang hendaknya lebih memperhatikan dan memonitor secara berkala pelaksanaan kegiatan magang mahasiswa serta menjalin komunikasi yang baik dengan instansi tempat magang mahasiswanya agar terjalin hubungan yang harmonis.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini membahas tentang perbandingan kesiapan kerja antara mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang melibatkan tiga variabel bebas, yaitu; *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kesiapan kerja mahasiswa, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel independen lain atau menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kesiapan kerja, seperti variabel lingkungan keluarga, pelatihan professional, lingkungan kerja, masyarakat dan lain sebagainya sesuai dengan permasalahan pada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A Yusuf, Muri, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010)
- Adhi, Kusumastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020)
- Alice Crow, Lester Donald Crow, *Educational Psychology* (Amerika: American Book Company, 1958)
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Apriyani, Veni, *Manajemen Pelayanan Kualitas Bank Syariah* (Jakarta: CV. Brimedia Global, 2023)
- Aulia, Hardani, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Pustaka Ilmu, 2020)
- Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2021)
- Elfindri, *Soft Skill Untuk Pendidik* (Jakarta: Baduesse Media, 2011)
- Fitriyanto, Agus, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan* (Dinamika Cipta, 2006)
- Hendryadi, Suryani, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2015)
- Hermawan, Sigit, *Metodologi Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif* (Malang: MNC Publishing, 2021)
- Hidayat, Aziz, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas* (Surabaya: Health Books Publishing, 2021)
- Huwaida, Hikmayanti, *Statistika Deskriptif* (Banjarmasin: Poliban Press, 2019)
- I, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016)

- Kartini, Kartono, *Menyiapkan Dan Memadu Karir* (Jakarta: CV. Rajawali, 1991)
- Kurniawan, Robert, *Analisis Regres* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2016)
- Laut Mertha Jaya, I Made, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata* (Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020)
- Mahmud, Dimiyati, *Strategi Belajar Mengajar* (Departemen Pendidikan Nasional, 2010)
- Makbul, Mochammad, *Metode Pengumpulan Data Dan Instrument Penelitian* (Makasar: UIN Alauddin Makasar, 2021)
- Moekijat, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Mandar Maju, 1995)
- Mulyadi, Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003)
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013)
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016)
- Oemar, Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)
- Paul R. Pintrich, Dale H. Schunk, *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (Amerika: Merrill Publications, 2002)
- Prasetia, Indra, *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori Dan Praktik* (Medan: UMSU Press, 2022)
- Riyanto, Hariwibowo, *Buku Ajar Soft Skill Dan Kepemimpinan* (Jakarta: Nas Media Pustaka, 2022)
- Riyanto, Slamet, *Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish,

2020)

Sondang P., Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)

Sharma, Prashant, *Soft Skills: Personality Development For Life Success* (Inggris: BPB Publications, 2019)

Siregar, Syofian, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian (Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi.17)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)

Slameto, *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019)

Sulaeman, Peter, *Merencanakan Dalam Berkarir* (Jakarta: Victory Pustaka Media, 2022)

Sumargo, Bagus, *Teknik Sampling* (Jakarta: UNJ Press, 2020)

Thorndike, Edward L., *The Original Nature of Man* (New York: Teachers Collage, Columbia University, 1913)

JURNAL

Denish, Jackson, 'Developing Graduate Career Readiness in Australia: Shifting from Extracurricular Internships to Work-Integrated Learning', *International Journal of Work-Intergrated Learning*, 19.1 (2018), 23–35

Dalimunthe, Evita Sari, Kamilah K, and Muhammad Syahbudi, 'Pengaruh Kontribusi Program Magang Dan Soft Skills Terhadap Kemampuan Bersaing Di Dunia Kerja (Studi Kasus Lulusan Ekonomi Islam FEBI UIN Sumatera Utara)', *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 3.1 (2023), 105–20

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)*, 4.1 (2023), 364–72

Haroen, Yunni, 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi', *Jurnal Economina*, 2.11 (2023), 3203–17

Ismaulina, Rahmayani, 'Minat Mahasiswa Febi IAIN Lhokseumawe Berprofesi Di Perbankan Syariah', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9.01 (2023), 316–24

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*, 1.3 (2023), 268–92

Nur, Heni, 'Pengembangan Soft Skill Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar Ponorogo', *UIN Sunan Kalijaga (UIN Sunan Kalijaga*, 2017)

Syahvitri, Ayu, Kamilah K, and Ilhamy Lathief Muhammad Nasution, 'Pengaruh Skill Dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah', *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6.2 (2023), 327–39

Wijikapindho, Resia Anugrah, and Cholichul Hadi, 'Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir', *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1.2 (2021), 1313–18

SKRIPSI

Dinda, Efendi, 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah', *Skripsi UIN Sumatra Utara*, 2021

Fahri, Gilang, 'Pengaruh Pengalaman Magang Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017)', 2021

Juariah, 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu', *Skripsi Program Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu*, 2019

Nita, Seftia, 'Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah', 2023,

Rifa'atul, Azizah, 'Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Angkatan 2017)', 2020

Wulan, Anting, 'Pengaruh Program Magang , Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta (Studi Kasus Praktik Pengalaman Lapangan Dan Program Magang Laboratorium FEBI)', 2023

WEBSITE

'Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Indonesia' <<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>> [accessed 8 December 2023]

'PROFIL – Jurusan Perbankan Syariah' <https://ps.iainponorogo.ac.id/?page_id=27> [accessed 15 February 2024]

'Program Studi Perbankan Syariah | Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang' <<https://fe.uin-malang.ac.id/program-studi/perbankan-syariah/>> [accessed 17 February 2024]

‘Sejarah | Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang’ <<https://fe.uin-malang.ac.id/profil/sejarah/>> [accessed 17 February 2024]

‘Sejarah FEBI – Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam’ <<https://febi.iainponorogo.ac.id/index.php/profil/sejarah-febi/>> [accessed 15 February 2024]

‘UU No. 13 Tahun 2003’ <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>> [accessed 13 December 2023]



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah IAIN Ponorogo & UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Pipit Widyawati, mahasiswi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbanka Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020)”. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu :

1. Mahasiswa aktif Jurusan Perbankan Syariah Angkatan 2020
2. Pernah mengikuti program magang/praktikum Bank Syariah

Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya.



Pipit Widyawati

402200181

A. Identitas Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

- Perempuan
- Laki-laki

Asal Kampus :

- IAIN Ponorogo
- UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Program Studi :

- Perbankan Syariah

Kelas :

- 20.PSA
- 20.PSB
- 20.PSC
- 20.PSD
- 20.PSE
- 20.PSF
- 20.PSG
- 20.PSH
- 20.PSI



B. Pertanyaan Awal

1. Apakah anda merupakan mahasiswa aktif Jurusan Perbankan Syariah?
 - Ya
 - Tidak
2. Apakah anda sudah mengikuti program magang/praktikum Bank Syariah?
 - Ya
 - Tidak

3. Dimana lokasi atau tempat anda mengikuti magang?

(Contoh : BSI Nganjuk Yos Sudarso)

4. Berapa lama durasi anda ketika mengikuti program magang?

- < 1 bulan
- 1 bulan
- > 1 bulan

C. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah masing-masing pertanyaan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.
2. Pilihlah salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda.
3. Pilihlah jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :
 - a. (STS) = Sangat Tidak Setuju (Point 1)
 - b. (TS) = Tidak Setuju (Point 2)
 - c. (S) = Setuju (Point 3)
 - d. (SS) = Sangat Setuju (Point 4)
4. Jawaban yang anda berikan akan dijaga dan dijamin kerahasiaanya.
5. Terima kasih atas perhatian dan kerjasama anda.

D. Kuesioner

Variabel *Soft Skill* (X₁)

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Kemampuan Komunikasi	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik				
		Saya merasa percaya diri saat berbicara di forum atau saat presentasi				
2.	Kerjasama	Saya mampu memberikan ide yang kreatif dalam mewujudkan kinerja yang baik				
		Saya bersedia bekerja sama dengan satu kelompok/tim				
3.	Tanggung Jawab	Saya bersedia menerima teguran/hukuman jika saya membuat kesalahan				

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		Saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan tugas yang diberikan				
4.	Kejujuran	Saya menyampaikan informasi dengan jujur sesuai dengan fakta yang ada				
		Dalam bekerja saya selalu berperilaku jujur terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.				
5.	Adaptasi	Saya selalu mengikuti aturan dilingkungan saya berada				
		Saya tidak merasa canggung saat harus berinteraksi dengan orang baru				

Variabel Pengalaman Magang (X₂)

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Durasi Pelaksanaan Magang	Satu bulan merupakan waktu yang ideal dalam melaksanakan magang				
		Saya merasa kurang memiliki pengalaman saat magang karena durasi magang yang sangat sebentar				
2.	Pendidikan & Pengembangan SDM	Saya merasa harus mempersiapkan diri agar lebih berkualitas ketika nanti terjun ke dunia kerja				
		Saya mendapatkan gambaran dunia kerja secara langsung saat mengikuti praktik magang				
3.	Pemantapan Hasil Belajar	Saat pelaksanaan magang saya mampu mengaplikasikan hasil pembelajaran dibangku kuliah				
		Saya memiliki pemahaman yang baik antara teori dan praktik saat magang				
4.	Keterampilan Kerja	Saya merasa praktik magang melatih diri untuk bekerja secara profesional				
		Saya mampu meningkatkan keterampilan kerja sesuai				

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		dengan tuntutan pekerjaan				
5.	Pembentukan Sikap	Saya merasa terlatih menjadi disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan				
		Saya mampu menerapkan nilai dan prinsip moral dalam melaksanakan tugas				

Variabel Minat Kerja (X₃)

No.		Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Kesadaran Individual	Saya berminat bekerja di bank syariah karena lebih memberikan kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang lain				
		Saya berminat bekerja di bank syariah karena saya sangat menyukai dunia perbankan				
2.	Adanya Minat Ekstrinsik dalam Aktivitas	Saya berminat bekerja di bank syariah karena memiliki pengalaman mengikuti kegiatan (seminar, magang) yang berkaitan dengan keuangan syariah				
		Saya berminat bekerja di bank syariah karena termotivasi dari orang lain yang telah terjun ke dunia perbankan				
3.	Ketertarikan yang Muncul dalam Diri	Saya berminat bekerja di bank syariah karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
		Saya berminat bekerja di bank syariah karena merupakan pekerjaan yang menarik dan menantang				
4.	Latar Belakang Pendidikan	Saya berminat bekerja di bank syariah karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan sehingga mempermudah dalam jenjang karir				
		Saya berminat bekerja di bank syariah karena telah mendapatkan teori dan praktik yang cukup untuk bekal				

No.		Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		berkarir di bank syariah				
5.	Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas yang diminatinya	Saya berminat bekerja di bank syariah karena menyukai hal-hal yang berkaitan dengan akuntansi				
		Saya berminat bekerja di bank syariah karena dapat mengembangkan pengetahuan terkait keuangan syariah				

Variabel Kesiapan Kerja (Y)

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Memiliki ambisi untuk maju	Saya telah mempersiapkan diri untuk menghadapi tuntutan-tuntutan dalam dunia kerja				
		Saya mempunyai visi misi untuk mengikuti perkembangan pekerjaan sesuai bidangnya.				
2.	Memiliki pertimbangan logis & obyektif	Saya akan tetap bekerja walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sudah di tempuh				
		Saya ingin bekerja di bank syariah karena memiliki gaji yang tinggi				
3.	Memiliki kemampuan berpikir kritis	Saya selalu berpikir matang-matang saat mengambil keputusan untuk berkarir di bank syariah				
		Saya mempertimbangkan setiap keputusan yang akan diambil jika melibatkan kepentingan orang banyak				
4.	Memiliki Rasa Tanggung Jawab	Saya mempunyai tanggung jawab besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik secara individu atau kelompok				
		Saya mengamati dan mencermati terlebih dahulu				

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		setiap pekerjaan yang saya kerjakan				
5.	Memiliki Kemampuan Beradaptasi	Bekerja dengan tim membuat saya bisa mengeksplor kemampuan yang saya miliki				
		Saya mudah menyesuaikan diri terhadap situasi maupun kondisi di tempat kerja.				

Lampiran 2. Penilaian Validasi Ahli Materi

Penilaian Validitas Ahli 1

No.	Komponen	Skala Penilaian			
		4	3	2	1
A. Aspek Petunjuk					
1.	Tujuan Instrumen dinyatakan dengan jelas	√			
2.	Petunjuk pengisian dinyatakan dengan jelas	√			
3.	Kriteria penilaian dinyatakan dengan jelas	√			
B. Aspek Isi (Materi)					
1.	Kesesuaian dengan tujuan penelitian	√			
2.	Sesuai dengan indikator	√			
3.	Butir Instrumen dinyatakan dengan jelas	√			
4.	Alternatif jawaban jelas	√			
5.	Mencakup materi penelitian secara refresentatif	√			
C. Aspek Bahasa					
1.	Menggunakan Bahasa Indonesia yang baik dan benar	√			
2.	Menggunakan Bahasa Indonesia yang sederhana dan komunikatif	√			
3.	Menggunakan Bahasa Indonesia yang mudah dipahami	√			
4.	Kalimat tidak menimbulkan penafsiran ganda	√			

Penilaian Validitas Ahli 2

B. Penilaian Ditinjau dari Beberapa Aspek

No.	Komponen	Skala Penilaian			
		4	3	2	1
A. Aspek Petunjuk					
1.	Tujuan Instrumen dinyatakan dengan jelas	✓			
2.	Petunjuk pengisian dinyatakan dengan jelas	✓			
3.	Kriteria penilaian dinyatakan dengan jelas	✓			
B. Aspek Isi (Materi)					
1.	Kesesuaian dengan tujuan penelitian	✓			
2.	Sesuai dengan indikator	✓			
3.	Butir Instrumen dinyatakan dengan jelas	✓			
4.	Alternatif jawaban jelas	✓			
5.	Mencakup materi penelitian secara representatif	✓			
C. Aspek Bahasa					
1.	Menggunakan Bahasa Indonesia yang baik dan benar	✓			
2.	Menggunakan Bahasa Indonesia yang sederhana dan komunikatif	✓			
3.	Menggunakan Bahasa Indonesia yang mudah dipahami	✓			
4.	Kalimat tidak menimbulkan penafsiran ganda		✓		

C. Komentar atau Saran

Revisi sesuai saran yg telah disampaikan.

.....

.....

.....

.....

Lampiran 3. Hasil Validasi Ahli Materi

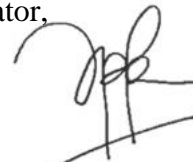
Kesimpulan Hasil Validasi Ahli 1

Instrumen penelitian Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020) ini dinyatakan :

- Layak Untuk Uji Coba Lapangan
- Layak Untuk Uji Coba Lapangan dengan Revisi
- Tidak Layak Untuk Uji Coba Lapangan

Ponorogo, 07 Maret 2024

Validator,



Wening Purbatin P S, M.BA., M.Si

Kesimpulan Hasil Validitas Ahli 2

D. Kesimpulan Hasil Validasi

Instrumen penelitian Pengaruh *Sofi Skill*, Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbanka Syariah ini dinyatakan :

- Layak Untuk Uji Coba Lapangan
- Layak Untuk Uji Coba Lapangan dengan Revisi
- Tidak Layak Untuk Uji Coba Lapangan

Ponorogo, 07 Maret 2024

Validator,



Ajeng Pipit Fitriani, M.S.A

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Aiken's V

BUTIR X1	PENILAI		S1	S2	ΣS	n(c-1)	V	KET
	I	II						
Butir 1	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 2	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 3	3	4	2	3	5	6	0,833333333	Sedang
Butir 4	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 5	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 6	4	3	3	2	5	6	0,833333333	Sedang
Butir 7	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 8	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 9	4	3	3	2	5	6	0,833333333	Sedang
Butir 10	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
TOTAL	39	38	29	28	57	60	0,95	Tinggi
							AVERAGE	

BUTIR X2	PENILAI		S1	S2	ΣS	n(c-1)	V	KET
	I	II						
Butir 1	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 2	3	2	2	1	3	6	0,5	Sedang
Butir 3	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 4	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 5	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 6	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 7	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 8	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 9	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 10	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
TOTAL	39	38	29	28	57	60	0,95	Tinggi
							AVERAGE	

BUTIR X3	PENILAI		S1	S2	ΣS	n(c-1)	V	KET
	I	II						
Butir 1	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 2	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 3	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 4	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 5	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 6	3	4	2	3	5	6	0,833333333	Sedang
Butir 7	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 8	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 9	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 10	4	3	3	2	5	6	0,833333333	Sedang
TOTAL	39	39	29	29	58	60	0,966666667	Tinggi
							AVERAGE	

BUTIR Y	PENILAI		S1	S2	ΣS	n(c- 1)	V	KET
	I	II						
Butir 1	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 2	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 3	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 4	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 5	4	3	3	2	5	6	0,833333333	Sedang
Butir 6	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 7	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 8	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 9	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
Butir 10	4	4	3	3	6	6	1	Tinggi
TOTAL	40	39	30	29	59	60	0,983333333	Tinggi
							AVERAGE	

Lampiran 5. Tabulasi Data 80 Responden

Data Jawaban Kuesioner Variabel Soft Soft (X₁)

N	PERNYATAAN X1										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
TABULASI DATA KUESIONER IAIN PONOROGO											
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
6	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
7	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
8	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	31
9	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
11	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	35
12	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
13	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
14	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
15	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
16	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
17	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	34
18	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	36
19	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	29
20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
21	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
22	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35

23	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	35
24	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
25	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
26	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
27	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
28	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35
29	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
30	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
31	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
32	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
33	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	34
34	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
35	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
36	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
38	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
41	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	34
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
47	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
48	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
49	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	36
TABULASI DATA KUESIONER UIN MALANG											
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
56	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Data Jawaban Kuesioner Pengalaman Magang (X₂)

N	PERNYATAAN X ₂										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
TABULASI DATA KUESIONER IAIN PONOROGO											
1	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	34
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
5	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	32
6	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
7	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
8	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	32
9	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	36
10	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	35
11	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	34
12	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	36
13	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	34
14	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	35
15	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
16	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	35
17	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	35
18	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
19	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	33

20	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	36
22	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35
23	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35
24	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	35
25	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
26	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35
27	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	36
28	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	36
29	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	35
30	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35
31	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35
32	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	33
33	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	34
34	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
35	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35
36	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	34
37	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	35
38	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	36
39	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35
40	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35
41	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	35
42	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
43	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	34
44	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
45	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
46	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	36
48	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	36
49	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	34
TABULASI DATA KUESIONER UIN MALANG												
50	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
57	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
58	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
60	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

61	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
62	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
65	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	36
67	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
68	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
70	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
71	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
72	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
75	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
76	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
79	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	36
80	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Data Jawaban Kuesioner Minat Kerja (X₃)

N	PERNYATAAN X3										TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
TABULASI DATA KUESIONER IAIN PONOROGO											
1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	35
2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	26
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
6	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
7	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
9	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
10	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36
11	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
12	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
13	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
14	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
15	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
16	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32

17	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
18	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
19	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	29
20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
21	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
22	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
23	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
24	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
25	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
26	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34
27	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34
28	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
29	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
30	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34
31	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
32	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	28
33	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34
34	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
35	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34
36	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34
37	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36
38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
39	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
40	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
41	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34
44	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
45	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
47	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34
48	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
49	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	33
TABULASI DATA KUESIONER UIN MALANG											
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
51	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
52	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
55	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39

58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
59	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
60	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
62	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
64	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
65	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
66	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
68	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
70	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
71	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
72	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
73	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
74	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
75	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
76	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
78	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
79	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Data Jawaban Kuesioner Kesiapan Kerja (Y)

N	PERNYATAN Y										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
TABULASI DATA KUESIONER IAIN PONOROGO											
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
7	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
8	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
13	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37

14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
33	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
35	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
38	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	36
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
40	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
41	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
49	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
TABULASI DATA KUESIONER UIN MALANG												
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
75	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39



Lampiran 6. Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Soft Skill (X₁)

		Correlations										
		X1.1	V1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,395*	,472**	,043	,203	-,292	,601**	,424*	,514**	,472**	,753**
	Sig. (2-tailed)		,031	,009	,823	,283	,117	,000	,020	,004	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V1.2	Pearson Correlation	,395*	1	,464**	-,484**	-,127	-,176	,352	,428*	,442*	,464**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,031		,010	,007	,504	,351	,056	,018	,014	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,472**	,464**	1	-,097	-,097	-,087	,377*	,411*	,473**	1,000**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,009	,010		,611	,611	,646	,040	,024	,008	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,043	-,484**	-,097	1	-,017	-,114	-,163	-,168	-,204	,197	,368
	Sig. (2-tailed)	,823	,007	,611		,929	,549	,390	,374	,279	,611	,152
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,203	-,127	-,097	-,017	1	-,114	-,061	-,168	-,013	,297	,421
	Sig. (2-tailed)	,283	,504	,611	,929		,549	,749	,374	,947	,611	,914
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	-,292	-,176	-,087	-,114	-,114	1	-,095	-,323	-,185	,187	,367
	Sig. (2-tailed)	,117	,351	,646	,549	,549		,619	,082	,329	,646	,154
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,601**	,352	,377*	-,163	-,061	-,095	1	,692**	,490**	,377*	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,056	,040	,390	,749	,619		,000	,006	,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,424*	,428*	,411*	-,168	-,168	-,323	,692**	1	,507**	,411*	,790**
	Sig. (2-tailed)	,020	,018	,024	,374	,374	,082	,000		,004	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,514**	,442*	,473**	-,204	-,013	-,185	,490**	,507**	1	,473**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,004	,014	,008	,279	,947	,329	,006	,004		,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	,472**	,464**	1,000**	-,097	-,097	-,087	,377*	,411*	,473**	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	,009	,010	,000	,611	,611	,646	,040	,024	,008		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	,753**	,686**	,677**	-,268	-,021	-,267	,792**	,790**	,731**	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,152	,914	,154	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



2. Uji Validitas Variabel Pengalaman Magang (X₂)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.226	.204	.204	.096	-.287	-.266	.204	.139	-.328	.368
	Sig. (2-tailed)		.230	.279	.279	.615	.124	.155	.279	.463	.076	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	-.226	1	-.384*	.059	.141	.273	.028	-.163	-.262	-.273	.466
	Sig. (2-tailed)	.230		.036	.756	.457	.144	.883	.391	.162	.144	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.204	-.384*	1	.135	-.367*	-.711**	-.073	-.154	-.105	-.216	.577**
	Sig. (2-tailed)	.279	.036		.478	.046	.000	.702	.417	.581	.251	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.204	.059	.135	1	.026	-.015	-.073	.135	-.105	.015	.572
	Sig. (2-tailed)	.279	.756	.478		.891	.935	.702	.478	.581	.935	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.096	.141	-.367*	.026	1	.516**	.199	.419*	.286	.116	.786**
	Sig. (2-tailed)	.615	.457	.046	.891		.004	.293	.021	.126	.542	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	-.287	.273	-.711**	-.015	.516**	1	.102	.216	.147	.304	.666**
	Sig. (2-tailed)	.124	.144	.000	.935	.004		.590	.251	.437	.102	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	-.266	.028	-.073	-.073	.199	.102	1	-.073	-.050	-.102	.568
	Sig. (2-tailed)	.155	.883	.702	.702	.293	.590		.702	.795	.590	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.204	-.163	-.154	.135	.419*	.216	-.073	1	.681**	.479**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.279	.391	.417	.478	.021	.251	.702		.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.139	-.262	-.105	-.105	.286	.147	-.050	.681**	1	.484**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.463	.162	.581	.581	.126	.437	.795	.000		.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	-.328	-.273	-.216	.015	.116	.304	-.102	.479**	.484**	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.076	.144	.251	.935	.542	.102	.590	.007	.007		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.048	.166	-.577**	.072	.786**	.666**	.068	.721**	.589**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.802	.380	.001	.705	.000	.000	.720	.000	.001	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



3. Uji Validitas Minat Kerja (X₃)

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.063	.221	.212	.126	.285	-.141	.386 [*]	.067	.197	.389 [*]
	Sig. (2-tailed)		.743	.241	.260	.508	.127	.458	.035	.724	.298	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	-.063	1	.029	.410 [*]	.318	.569 ^{**}	.950 ^{**}	-.113	-.155	.472 ^{**}	.654 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.743		.878	.024	.086	.001	.000	.554	.413	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.221	.029	1	.516 ^{**}	.405 [*]	.497 ^{**}	-.144	.157	.758 ^{**}	.558 ^{**}	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.241	.878		.004	.026	.005	.447	.407	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.212	.410 [*]	.516 ^{**}	1	.199	.521 ^{**}	.106	.141	.062	.476 ^{**}	.564 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.260	.024	.004		.293	.003	.578	.456	.745	.008	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.126	.318	.405 [*]	.199	1	.590 ^{**}	.279	.018	.312	.606 ^{**}	.688 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.508	.086	.026	.293		.001	.135	.923	.093	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.285	.569 ^{**}	.497 ^{**}	.521 ^{**}	.590 ^{**}	1	.442 [*]	-.029	.259	.815 ^{**}	.875 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.127	.001	.005	.003	.001		.014	.880	.168	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	-.141	.950 ^{**}	-.144	.106	.279	.442 [*]	1	-.171	-.190	.352	.521 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.458	.000	.447	.578	.135	.014		.366	.314	.057	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.386 [*]	-.113	.157	.141	.018	-.029	-.171	1	.208	-.095	.425
	Sig. (2-tailed)	.035	.554	.407	.456	.923	.880	.366		.271	.618	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.067	-.155	.758 ^{**}	.062	.312	.259	-.190	.208	1	.338	.387 [*]
	Sig. (2-tailed)	.724	.413	.000	.745	.093	.168	.314	.271		.068	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	.197	.472 ^{**}	.558 ^{**}	.476 ^{**}	.606 ^{**}	.815 ^{**}	.352	-.095	.338	1	.826 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.298	.009	.001	.008	.000	.000	.057	.618	.068		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.389 [*]	.654 ^{**}	.605 ^{**}	.564 ^{**}	.688 ^{**}	.875 ^{**}	.521 ^{**}	.225	.387 [*]	.826 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000	.001	.000	.000	.003	.231	.035	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



4. Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,367*	,073	-,294	,131	-,135	,073	,131	,196	,144	,377*
	Sig. (2-tailed)		,046	,702	,115	,491	,478	,702	,491	,299	,447	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,367*	1	,199	,200	,356	,026	,199	,134	,367*	,246	,699**
	Sig. (2-tailed)	,046		,293	,288	,053	,891	,293	,481	,046	,191	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,073	,199	1	-,093	-,062	,473**	-,034	-,062	,371*	,341	,374
	Sig. (2-tailed)	,702	,293		,626	,745	,008	,856	,745	,043	,065	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-,294	,200	-,093	1	,667**	,049	,371*	-,167	,167	,184	,490*
	Sig. (2-tailed)	,115	,288	,626		,000	,797	,043	,379	,379	,331	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,131	,356	-,062	,667**	1	-,131	,557**	-,111	,389*	,368*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,491	,053	,745	,000		,491	,001	,559	,034	,046	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	-,135	,026	,473**	,049	-,131	1	-,073	-,131	,294	,288	,364
	Sig. (2-tailed)	,478	,891	,008	,797	,491		,702	,491	,115	,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,073	,199	-,034	,371*	,557**	-,073	1	-,062	,371*	-,068	,448*
	Sig. (2-tailed)	,702	,293	,856	,043	,001	,702		,745	,043	,720	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,131	,134	-,062	-,167	-,111	-,131	-,062	1	-,167	-,123	,482
	Sig. (2-tailed)	,491	,481	,745	,379	,559	,491	,745		,379	,519	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,196	,367*	,371*	,167	,389*	,294	,371*	-,167	1	,551**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,299	,046	,043	,379	,034	,115	,043	,379		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,144	,246	,341	,184	,368*	,288	-,068	-,123	,551**	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,447	,191	,065	,331	,046	,122	,720	,519	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	,377*	,699**	,334	,490*	,735**	,164	,448*	-,082	,746**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,071	,006	,000	,386	,013	,668	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Soft Skill (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,712	10

b. Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Magang (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,630	10

c. Uji Reliabilitas Variabel Minat Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,771	10

d. Uji Reliabilitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,639	10

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,82156726
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,048
Test Statistic		,059
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 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,804	3,070		5,473	,000		
	Soft Skill	,298	,057	,465	5,189	,000	,522	1,914
	Pengalaman Magang	,102	,102	,078	,998	,321	,682	1,465
	Minat Kerja	,195	,046	,386	4,237	,000	,505	1,980

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,977	1,701		,574	,567
	Soft Skill	-,064	,032	-,290	,010	,058
	Pengalaman Magang	,104	,057	,231	,834	,071
	Minat Kerja	-,045	,025	-,261	,778	,079

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 11. Hasil Cek Turnitin

Pipit Widyawati 402200181 Perbankan Syariah - PipitW

ORIGINALITY REPORT

14% SIMILARITY INDEX	15% INTERNET SOURCES	8% PUBLICATIONS	5% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
2	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	2%
3	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	1%
4	repository.unja.ac.id Internet Source	1%
5	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
7	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1%
8	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
9	repository.upi.edu Internet Source	1%

10	ejournal.ust.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
12	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
14	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
15	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
16	www.ejournal-binainsani.ac.id Internet Source	<1 %
17	repositorio.uportu.pt Internet Source	<1 %
18	ejournal.unp.ac.id Internet Source	<1 %
19	ojs.stt-pomosda.ac.id Internet Source	<1 %
20	ps.febi.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
21	digilib.unhas.ac.id	

	Internet Source	<1 %
22	repository.unmuhpnk.ac.id Internet Source	<1 %
23	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
24	Mulyadi Mulyadi, Welty Mely Betesda Br Sinaga, Dwi Nirwana, Renova Manulang. "Effect of Organizational Learning on Improving Hard Skills, Soft Skills, and Innovation on Performance", Jurnal Prajaiswara, 2022 Publication	<1 %
25	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
26	ojs.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 15 words



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Pipit Widyawati
2. Tempat & Tgl.Lahir : Ponorogo, 31 Oktober 2002
3. Alamat Rumah : Jl. Raya Barat Pasar Jambon, RT/RW 02/01,
Desa Jambon, Kecamatan Jambon, Ponorogo
4. HP : 083850903861
5. E-mail : pwdya19@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Jambon (2008-2014)
2. SMP N 1 Kauman (2014-2017)
3. MAN 2 Ponorogo (2017-2020)

C. Prestasi Akademik

1. Juara 2 Vidiografi HUT PMII (2021)
2. Juara 2 Business Plan FEBI Fest (2021)
3. Juara 1 Business Plan FFA (2022)

Ponorogo, 18 Maret 2024

Pipit Widyawati

402200181