

**PENGARUH *SOFT SKILL*, PENGALAMAN MAGANG, DAN
MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH ANGKATAN 2020-2022
FEBI UIN KHAS JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:
RIZZA AGUSTIN
NIM: 214105010010

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2025**

**PENGARUH *SOFT SKILL*, PENGALAMAN MAGANG, DAN
MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH ANGKATAN 2020-2022
FEBI UIN KHAS JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

J **RIZZA AGUSTIN**
NIM: 214105010010

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2025**

**PENGARUH SOFT SKILL, PENGALAMAN MAGANG, DAN
MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH ANGKATAN 2020-2022
FEBI UIN KHAS JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

RIZZA AGUSTIN
NIM: 214105010010



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Udik Mashudi', is written over the text 'Disetujui Dosen Pembimbing' and the university name.

Udik Mashudi, S.E, M.M
NUP. 2005106

**PENGARUH SOFT SKILL, PENGALAMAN MAGANG, DAN
MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH ANGKATAN 2020-2022
FEBI UIN KHAS JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan terima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 28 Agustus 2025

Tim Penguji

Ketua



Ana Pratiwi, M.S.A.
NIP. 198809232019032003

Sekretaris



M. Daud Rhosvidy, S.E., M.E.
NIP.1981070220232110039

Anggota :

1. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.
2. Udik Mashudi, S.E., M.E.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



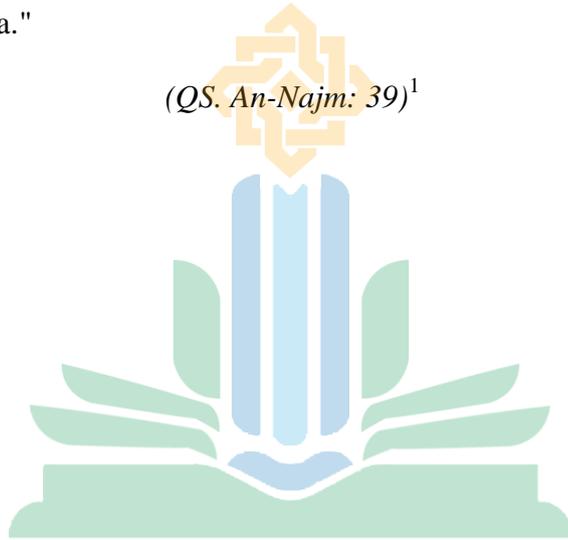
Dr. H. Ubaidillah, M. Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya."

(QS. An-Najm: 39)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Qur'an (QS. An-Najm: 39).

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT karena rahmat dan karunianya skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang terkasih yaitu:

1. Teruntuk kedua orang tua saya ibu Sulasmi dan Bapak Sarno, terima kasih sudah menjadi orang tua yang baik, terima kasih sudah memberi kesempatan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, terima kasih atas dukungan moral dan materi serta segala doa baik yang engkau panjatkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Teruntuk kakak dan adik tersayang Wita Rusyanti dan Dhiyanti Aprillia, terima kasih karena selalu mendukung, mendoakan kebaikan dan keberhasilan saya hingga saat ini.
3. Dan tak lupa, seluruh pihak yang terlibat didalam penyusunan penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, memberikan waktunya untuk saling berbagi ilmu dan pengetahuan serta memotivasi untuk tetap istiqomah dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Teruntuk Almamater Fakultas dan Bisnis islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan segala petunjuk dan kemudahan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Kemudian sholawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita pada zaman yang penuh cahaya yaitu ilmu.

Penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. H. M.F. Hidayatullah S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Ana Pratiwi, M.S.A. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Bapak Udik Mashudi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Dr. H. Abdul Rokhim, S.Ag, M.E.I. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingannya selama perkuliahan.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membekali kami ilmu serta pengetahuan yang bermanfaat, serta semua staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Kepada Saudara/i mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah berpartisipasi dan bersedia mengisi kuesioner pada penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya tidak ada yang sempurna begitupun dengan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberi tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca.

Jember, 1 Agustus 2025

Penulis

Rizza Agustin

NIM: 214105010010

ABSTRAK

Rizza Agustin, Udik Mashudi, 2025 : *Pengaruh Soft Skill, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.*

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

Perguruan tinggi berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja kuat, unggul, dan berorientasi ke masa depan melebihi tingkat pendidikan sebelumnya. Kesiapan kerja sangat penting untuk bekal mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. 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.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022?. 2) Apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022?. 3) Apakah minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022?. 4) Apakah *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022?.

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022. 2). Untuk mengetahui apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022. 3) Untuk mengetahui apakah minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022. 4). Untuk mengetahui apakah *soft skill*, pengalaman magang, dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022.

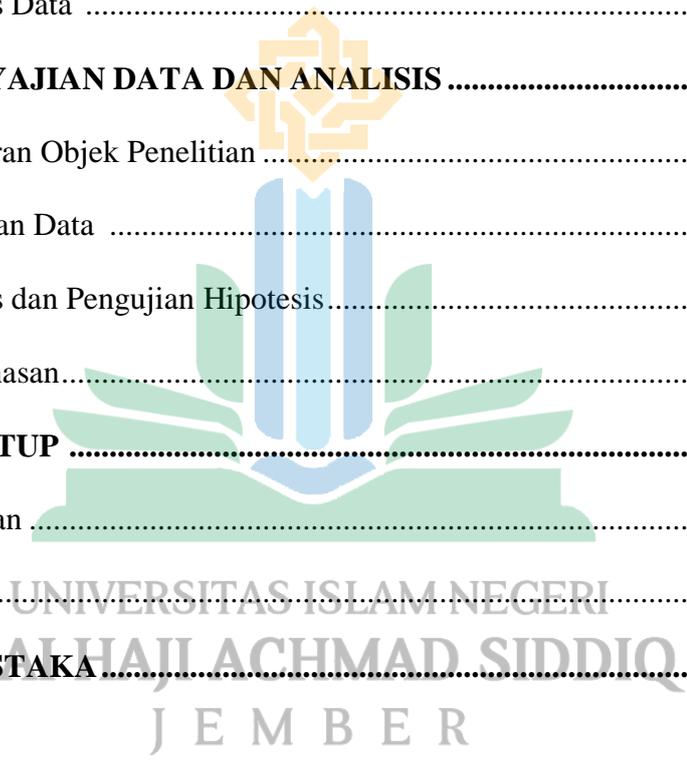
Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif . Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Dalam pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan jumlah sampel sebanyak 82 responden menggunakan cara yang dirumuskan oleh rumus Slovin Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi *soft skill* (X_1) dan pengalaman magang (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Sedangkan persepsi minat kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Sedangkan secara simultan variabel *soft skill*, pengalaman magang, dan minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Definisi Operasional	14
G. Asumsi Penelitian	15
H. Hipotesis.....	16
I. Sistematika Pembahasan	20
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	23
A. Penelitian Terdahulu	23

B. Kajian Teori	40
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	58
B. Populasi dan Sampel	59
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	62
D. Analisis Data	64
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	73
A. Gambaran Objek Penelitian	73
B. Penyajian Data	76
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	80
D. Pembahasan	100
BAB V PENUTUP	108
A. Simpulan	108
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Variabel	13
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Jumlah Mahasiswa Perbankan Syariah	60
Tabel 3.2 Tingkat Penilaian dan Jawaban	64
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Tahun Angkatan	79
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Kelas	80
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Soft Skill</i> (X1)	81
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Magang (X2)	82
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Minat Kerja (X3)	83
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)	83
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reabilitas Variabel X1	85
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reabilitas Variabel X2	85
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reabilitas Variabel X3	85
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reabilitas Variabel Y	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik One Sample Kolmogorov Smirnov X1	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik One Sample Kolmogorov Smirnov X2	87
Tabel 4.14 Hasil Uji Statistik One Sample Kolmogorov Smirnov X3	88
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik One Sample Kolmogorov Smirnov Y	89
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	90
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	92

Tabel 4.18 Hasil Uji T (Parsial)	94
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Simultan).....	97
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	98
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	100



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi	5
Gambar 1.2 Kerangka pemikiran	16



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan institusi pendidikan yang memiliki peran strategis dalam menjaga kelestarian, mengembangkan, menggali, serta menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada masyarakat.² Sebagai institusi pendidikan, perguruan tinggi bertanggung jawab untuk mencetak individu dengan kapabilitas kinerja yang kuat, keunggulan, dan visi ke depan, melampaui standar pendidikan di level sebelumnya. Dengan demikian, universitas diharapkan sanggup mencetak tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi, sehingga Lulusan perguruan tinggi mampu memenuhi permintaan akan tenaga kerja profesional yang kompetitif. Mulai saat ini, seorang mahasiswa juga harus siap terjun ke pasar tenaga kerja. 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

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

kemampuan untuk memajukan pengetahuan dan kemampuan mereka sebagai sarana untuk menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif.³

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang diteliti Salsabila Kurnia Putri (2023) dengan judul “ Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah “. Menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja⁴. 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.⁵

Soft skill merupakan salah satu ciri yang menentukan kesiapan kerja, berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Nita Seftia (2023) dengan judul” Pengaruh Minat, Prestasi Belajar dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup terhadap Kesiapan Bekerja pada Bank Syariah “

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.

⁴ Salsabila Kurnia Putri, “*Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah*”, 2023

⁵ Slameto, *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 17.

menunjukkan bahwa Soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja.⁶ 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. Semakin tinggi kemampuan soft skill yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan begitupun sebaliknya.

Selain itu, pengalaman magang merupakan komponen lain yang mempengaruhi persiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian oleh Fadhilah Mutiara Lasinta (2024) dengan judul “ Pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta” Menunjukkan bahwa Pengalaman magang berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.⁷ 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

⁶ Nita Seftia, ‘Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah’, 2023.

⁷ Fadhilah Mutiara Lasinta, “ Pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”, 2024

melalui gambar, visual, kata-kata, dan simbol.⁸ Hal ini dimaksudkan agar mahasiswa memperoleh kompetensi tertentu seperti tingkat 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.

Selain *soft skill* dan pengalaman magang, minat kerja adalah faktor lain yang mungkin mempengaruhi kesiapan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Salsabila Kurnia Putri (2023) dengan judul "Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah" dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.⁹ Minat yang kuat terhadap suatu hal merupakan modal yang besar untuk mencapai dan memperoleh benda atau tujuan yang diminati tersebut. Minat bekerja adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk memperoleh imbalan guna memenuhi kebutuhannya.¹⁰ 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.

⁸ Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 19.

⁹ Salsabila Kurnia Putri, "Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah", 2023

¹⁰ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 32.

Menurut BPS, pada Agustus 2021, jumlah angkatan kerja Indonesia mencapai 141,5 juta orang, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 61,2% . Namun, tantangan besar muncul dengan adanya ketimpangan antara jumlah lulusan perguruan tinggi dan kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah di FEBI UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember angkatan 2020–2022 menghadapi tantangan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh aspek akademik, tetapi juga oleh penguasaan soft skill, pengalaman magang, dan minat kerja. Namun, data mengenai tingkat kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah di Jember masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mereka.

Soft skill, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim, menjadi kompetensi penting yang dicari oleh dunia kerja. Menurut BPS, pada 2021, terdapat 1,05 juta pekerja anak di Indonesia, yang menunjukkan pentingnya pengembangan soft skill sejak dini untuk mempersiapkan generasi muda menghadapi tantangan dunia kerja. Pengalaman magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam situasi nyata. BPS mencatat bahwa pada 2021, terdapat penurunan jumlah pekerja anak menjadi 1,05 juta orang, yang dapat diartikan sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui program-program seperti magang. Minat kerja yang tinggi dapat mendorong mahasiswa untuk mempersiapkan diri dengan lebih baik memasuki dunia

kerja. Data dari BPS menunjukkan bahwa pemuda dengan minat kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang lebih tinggi.¹¹

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.¹² 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, dengan memfokuskan pada Perbankan Syariah angkatan 2020, 2021 dan 2022 sebagai subjek penelitian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih spesifik kepada program studi Perbankan Syariah itu sendiri, universitas (UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember), dan juga industri perbankan syariah. Hasil penelitian dapat menjadi masukan berharga untuk perbaikan kurikulum, pengembangan program magang, atau pelatihan *soft skill* yang lebih relevan untuk mahasiswa Perbankan Syariah. Dapat diasumsikan bahwa mahasiswa angkatan 2020, 2021 dan 2022 sudah banyak mengetahui dan memahami tentang perbankan syariah, mengingat mereka kini telah memasuki semester

¹¹ Badan Pusat Statistik Indonesia 2021 <https://www.bps.go.id/id> (Diakses pada 31 Agustus 2025).

¹² Moekijat, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Mandar Maju, 1995), 8.

akhir , telah melaksanakan praktek magang dan akan segera lulus dari program studi Perbankan Syariah. Singkatnya, pemilihan angkatan 2020-2022 memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data dari subjek yang sudah memiliki bekal akademis dan pengalaman praktis (magang), berada di fase krusial menjelang kelulusan, dan mencerminkan permasalahan kesiapan kerja yang ingin diinvestigasi. Namun realitanya saat ini menunjukkan bahwa mahasiswa perbankan syariah masih belum percaya diri dengan pengetahuan dan keterampilannya di bidang perbankan syariah, dapat dilihat dari rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja lulusan perguruan tinggi khususnya perbankan syariah di sektor perbankan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **PENGARUH *SOFT SKILL*, PENGALAMAN MAGANG, DAN MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH ANGKATAN 2020-2022 FEBI UIN KHAS JEMBER**”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, peneliti akan menjabarkan permasalahan- permasalahan yang perlu dikaji sebagai berikut:

1. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember?
2. Apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember?

3. Apakah minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember?
4. Apakah *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.
3. Untuk mengetahui apakah minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.
4. Untuk mengetahui apakah *soft skill*, pengalaman magang, dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin didapat dari penelitian ini adalah :

1. Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan Sebagai sarana literature dan juga sumber informasi dalam menambah wawasan dengan berbagai fakta yang ada di lapangan untuk pemahaman terkait

soft skill, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja bagi mahasiswa perbankan angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

2. Praktis

- a. Bagi penulis, sebagai sarana untuk memperdalam wawasan dan keterampilan menulis karya ilmiah serta mengimplementasikan berbagai teori-teori yang telah dipelajari selama masa pembelajaran di dunia perkuliahan.
- b. Bagi Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Angkatan 2020-2022, 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 Mahasiswa/i Perbankan Syariah, Sebagai pengetahuan bagi mahasiswa untuk mengetahui pengaruh *soft skill*, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja bagi mahasiswa perbankan syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala hal yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.¹³ Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas X (independent) dan variabel terikat Y (dependen) dengan uraian sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen ini sering disebut dengan variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).¹⁴ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1) *Soft Skill* (X_1)

2) Pengalaman Magang (X_2)

3) Minat Kerja (X_3)

b. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai

¹³ Sugiyono 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Bandung*: Alfabeta Bandung

¹⁴ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, CV), 39.

variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

1) Kesiapan Kerja (Y)

2. Indikator Variabel

Indikator variabel yaitu acuan aktual terhadap variabel yang diteliti. Setelah variabel penelitian terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator- indikator variabel yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti.¹⁵ Fungsi indikator empiris ini adalah sebagai landasan bagi penyusunan butir-butir pertanyaan untuk keperluan wawancara, observasi, maupun survei. Setiap variabel dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

a. *Soft Skill*

1) Kemampuan komunikasi

2) Kerjasama

3) Tanggung jawab

4) Kejujuran

5) Adaptasi

b. Pengalaman Magang

1) Durasi pelaksanaan praktik magang

2) Pendidikan dan Pengembangan SDM

3) Pemantapan hasil belajar Keterampilan

¹⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Press, 2021), 81

- 4) Keterampilan kerja
 - 5) Pembentukan sikap
- c. Minat Kerja
- 1) Kesadaran individual
 - 2) Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas
 - 3) Ketertarikan yang muncul dalam diri
 - 4) Latar belakang pendidikan
 - 5) Merasa senang dengan dengan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas yang diminati
- d. Kesiapan Kerja
- 1) Memiliki pertimbangan logis dan objektif
 - 2) Memiliki sikap kritis
 - 3) Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu
 - 4) Memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan
 - 5) Memiliki ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya

Tabel 1.1
Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
<i>Soft Skill</i> (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan komunikasi 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Kejujuran 5. Adaptasi 	Prashant Sharma ¹⁶
Pengalaman Magang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durasi pelaksanaan praktik 	Oemar Hamalik ¹⁷

¹⁶ Prashant Sharma, *Soft Skills: Personality Development For Life Success* (Inggris: BPB Publications, 2019).

(X2)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman magang 2. Pendidikan dan Pengembangan SDM 3. Pemantapan hasil belajar Keterampilan 4. Keterampilan kerja 5. Pembentukan sikap 	
Minat Kerja (X3)	<ul 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 dengan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas yang diminati 	Pintrich and Schunk ¹⁸
Kesiapan Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pertimbangan logis dan objektif 2. Memiliki sikap kritis 3. Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu 4. Memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan 5. Memiliki ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya 	Agus Fitriyanto ¹⁹

Sumber: Diolah oleh penulis

Setiap variabel diukur berdasarkan indikator yang telah ditentukan dan menggunakan skala likert untuk menilai tingkat pemahaman *soft skill*, pengalaman magang, minat kerja, dan kesiapan kerja mahasiswa/i perbankan syariah

¹⁷ Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 13-14.

¹⁸ Dale H. Schunk Paul R. Pintrich, *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (Amerika: Merrill Publications, 2002), 89-90

¹⁹ Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan* (Dinamika Cipta, 2006), 16-18

F. Definisi Operasional

Definisi operasional, adalah definisi yang menjadikan variabel variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel- variabel tersebut. Definisi operasional memungkinkan sebuah konsep yang bersifat abstrak dijadikan suatu yang operasional sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.²⁰ Definisi operasional pada penelitian ini bertujuan agar mengetahui batasan variabel yang ingin diteliti. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kerancuan maupun kesalah pahaman dalam memahami makna istilah yang ada di bawah ini:

1. *Soft Skill*

Secara umum *soft skill* adalah sekelompok sifat kepribadian, ataupun kemampuan yang diperlukan seseorang agar secara efektif dapat bekerja ditempat kerja dan dapat meningkatkan diri. Dimana *soft skill* adalah kunci untuk meraih kesuksesan, termasuk didalam kepemimpinan, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, komunikasi, kreativitas dan kemampuan persentase, sehingga *soft skill* sangat dibutuhkan di dunia kerja.²¹

2. Pengalaman Magang

Pengalaman magang merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu.

²⁰ Nikmatur Ridha, 2017 “Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian” *Jurnal Hikmah Volume 14, No 1 Januari, hlm 63*

²¹ Sutardi, *Solusi Mahir Kimia*, (Yogyakarta: Depublish, 2016), hal. 109.

Jadi seseorang baru dapat dikatakan berpengalaman jika memiliki tingkat penguasaan dan keterampilan yang banyak serta sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pengalaman dapat mempengaruhi fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (*readiness*) peserta didik dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.²²

3. Minat Kerja

Minat merupakan suatu kecenderungan atau respons emosional yang menetap yang menjadikan sesuatu sebagai prioritas utama seseorang dan menyebabkan ia menjadi selektif terhadap apa yang diperhatikannya²³

4. Kesiapan Kerja

Kesiapan bekerja ialah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, pengalaman, kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan yang dibebankan kepadanya.²⁴

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar yakni sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data²⁵. Variabel variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Soft Skill* (X1), Pengalaman Magang (X2), dan Minat kerja

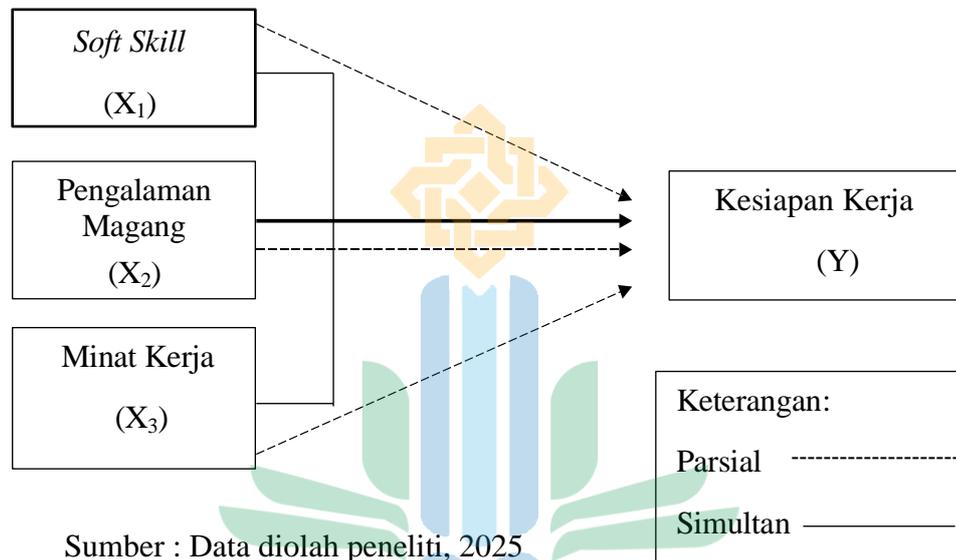
²² Dalyono, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 167.

²³ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 24.

²⁴ Junaidi, dkk, *Strategi Pemasaran Lulusan Vokasi* (Jakarta: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023), 44

²⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Press, 2021), 82

(X₃) terhadap variabel terikat yaitu Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Perbankan Syariah. Untuk memudahkan penelitian dan menyamakan persepsi antara peneliti dan pembaca terhadap alur pemikiran, maka peneliti merumuskan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.2
Kerangka Penelitian

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu asumsi, anggapan, atau dugaan teoritis yang dapat ditolak atau tidak ditolak secara empiris. Jadi hipotesis adalah suatu yang masih kurang dari sebuah kesimpulan pendapat akan tetapi kesimpulan itu belum final dan masih harus di uji kebenarannya.²⁶

Hipotesis kerja atau disebut dengan hipotesis alternatif disingkat (H_a) yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y atau adanya perbedaan antara dua kelompok dan hipotesis nol disingkat (H₀)

²⁶ Dian Kusuma Wardani M.Si 'Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif, dan Asosiatif) Jombang LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah 2020

yakni yang menyatakan tidak adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hipotesis ini sering juga disebut hipotesis statistic, karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik yaitu dihitung dari perhitungan statistik.²⁷

Adapun hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja

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

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah Mutiara Lasinta dan Salsabila Kurnia Putri, yang mana pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan teori yang bersumber dari penelitian terdahulu maka dari itu diperoleh rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Soft Skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN

²⁷ Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta Grafindo Persada, 2006), 112-113

Khas Jember.

2. Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja

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

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah Mutiara Lasinta dan Salsabila Kurnia Putri, yang mana pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman magang berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan teori yang bersumber dari penelitian terdahulu maka dari itu diperoleh rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pengalaman Magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

3. Pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja

Minat Kerja merupakan suatu ketertarikan terhadap suatu kegiatan atau pekerjaan yang sesuai dengan program keahlian yang dipilihnya yang

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

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila Kurnia Putri, yang mana pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan teori yang bersumber dari penelitian terdahulu maka dari itu diperoleh rumusan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Minat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember

4. Pengaruh *Soft Skill*, pengalaman Magang, dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Secara umum *soft skill* adalah sekelompok sifat kepribadian, ataupun kemampuan yang diperlukan seseorang agar secara efektif dapat bekerja ditempat kerja dan dapat meningkatkan diri, Pengalaman magang merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu, 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 dan Kesiapan bekerja ialah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, pengalaman, kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan yang dibebankan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Salsabila Kurnia Putri, yang mana pada penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, variabel minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, variabel *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan teori yang bersumber dari penelitian terdahulu maka dari itu diperoleh rumusan hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini mencakup penjelasan terkait susunan dalam skripsi, penelitian skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dimulai dari bab pendahuluan sampai penutup yang akan membahas permasalahan dari gambaran penelitian yang telah dipaparkan. Sistematika pembahasan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini merupakan bab awal yang terdiri

dari beberapa bagian yaitu mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel penelitian dan indikator penelitian), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan mengenai Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember

BAB II KAJIAN PUSTAKA. Bab ini akan menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan pembanding dalam penelitian ini, serta penjelasan terkait kajian teoritis sebagai gambaran umum dari *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember

BAB III METODE PENELITIAN. Pada bab ini akan membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti. Bagian ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik instrumen pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan dalam meneliti Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, Pada bab ini akan membahas mengenai penyajian data dan analisis, dimana di dalamnya berisi tentang gambaran objek penelitian yaitu bank digital yang ada di Indonesia, penyajian data, analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai

Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

BAB V PENUTUP, Pada bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian yang berisi tentang kesimpulan yang membahas tentang jawaban dari rumusan masalah yang diteliti. Serta terdapat saran yang bersifat membangun ditujukan kepada peneliti selanjutnya dan lembaga yang terkait dalam penelitian ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang berfungsi sebagai bentuk perbandingan dari penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya yang sudah pernah ada. Referensi yang digunakan pada penelitian ini yaitu dari jurnal, skripsi, dan artikel laporan ilmiah penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Fadhilah Mutiara Lasinta “*Pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*”. Skripsi 2024.²⁸ Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner melalui google form dengan sampel sebanyak 87 responden menggunakan teknik purposive sampling.

Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Hard Skill tidak berpengaruh

²⁸ Fadhilah Mutiara Lasinta, “ *Pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*”, 2024

secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa; 2) Soft Skill berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa; 3) Pengalaman magang berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Oleh sebab itu, pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta perlu membuat dan mengembangkan program seperti klub lomba debat, mewajibkan mahasiswa berkontribusi pada kegiatan di dalam maupun di luar kampus, dan menjalin kerja sama dengan perusahaan-perusahaan untuk mempermudah akses magang mahasiswa yang berkualitas. Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel dengan peneliti yaitu pada variabel soft skill, pengalaman magang dan kesiapan kerja namun terdapat perbedaan pada variabel hard skill, populasi dan lokasi yang digunakan dalam Penelitian.

2. 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)”*. Tahun 2024.

²⁹ Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

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

²⁹ 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), 2024*

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. 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". Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu Soft Skill, Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Kesiapan Kerja namun Terdapat perbedaan pada populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian serta penelitian ini lebih fokus pada perbandingan kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020

3. Anita Dwi Puspitasari, "Pengaruh Internship Program, Perencanaan Karir dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember" Skripsi 2024.³⁰ Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh internship program, perencanaan karir dan keaktifan berorganisasi baik secara parsial dan simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 angkatan 2020 - 2021 yang memasuki masa – masa semester akhir dengan jumlah sampel sebanyak 299 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif berupa analisis regresi linier berganda dengan pengambilan sampel berupa purposive sampling. Pada penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara internship program, perencanaan karir dan keaktifan berorganisasi baik secara parsial dan secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan fakta yang terdapat di lapangan mendukung teori yang digunakan. Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel kesiapan kerja , dan lokasi penelitian namun Terdapat perbedaan pada variabel Internship Program, Perencanaan Karir dan Keaktifan Berorganisasi serta populasi yang digunakan dalam penelitian

4. Salsabila Kurnia Putri, *“Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah”*.

³⁰ Anita Dwi Puspitasari, *“Pengaruh Internship Program, Perencanaan Karir dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember”*, 2024

Skripsi 2023.³¹ Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner secara online melalui google form kepada mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan pengukuran skala likert. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan IBM SPSS statistics versi 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, variabel minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, variabel soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel pengalaman magang, minat kerja, soft skill dan kesiapan kerja namun terdapat perbedaan pada variabel motivasi kerja, populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian.

³¹ Salsabila Kurnia Putri, "*Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah*", 2023

5. Nita Seftia, *“Pengaruh Minat, Prestasi Belajar dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup terhadap Kesiapan Bekerja pada Bank Syariah”*. Skripsi 2023.³² Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Curup.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh minat, prestasi belajar dan soft skill mahasiswa perbankan syariah angkatan 2019 IAIN Curup terhadap kesiapan bekerja pada Bank Syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket yang disebar secara online kepada 50 responden yang berasal dari program studi perbankan syariah angkatan 2019.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Random Sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Metode penelitian menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa minat tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja, Prestasi belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja, Soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja Selanjutnya terdapat pengaruh signifikan pada minat, prestasi belajar dan soft skill secara simultan atau bersama-sama terhadap kesiapan bekerja. Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel minat, Soft Skill dan variabel Kesiapan kerja namun terdapat perbedaan pada variabel motivasi, populasi dan lokasi yang digunakan dalam

³² Nita Seftia, *‘Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah’*, 2023.

penelitian.

6. 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)*”. Skripsi 2023.³³ Jurusan manaejen bisnis syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya peningkatan jumlah mahasiswa FEBI, tetapi keterserapan lulusan FEBI masih belum maksimal, sehingga kesiapan kerja masih terbilang rendah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh dari program magang, soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari program magang, soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa aktif FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta angkatan kuliah 2019-2020. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan jenis proportionate stratified random sampling, diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Metode analisa data dengan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan software SPSS

³³ 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.

versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program magang, soft skill, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta. Program magang, soft skill, dan motivasi kerja secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar 71,6% terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI UIN Raden Mas Said, sedangkan sisanya 28,4% terhadap kesiapan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel Soft Skill, Program Magang dan kesiapan kerja namun terdapat perbedaan pada variabel Motivasi Kerja serta populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian.

7. Gilang Muhamad Fahri, *“Pengaruh pengalaman praktik magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro”*. Tahun 2021.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman praktik magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro angkatan 2016 yang pernah melakukan magang di berbagai instansi perbankan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data salah satunya adalah kuisioner yang diberikan kepada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro yang pernah melaksanakan magang sebagai sampel dalam penelitian. Sampel yang

digunakan dalam penelitian ini berjumlah 73 responden..Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder serta data diolah menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa pengalaman praktik magang dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uji t atau parsial yaitu pengalaman praktik magang, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel pengalaman praktik magang dan kesiapan kerja namun terdapat perbedaan pada variabel motivasi kerja, populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian serta penelitian ini lebih fokus pada perbandingan kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro.

8. Dinda Awil Daini Efendi, “*Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara)*”. Skripsi 2021.³⁴ jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh soft skills dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara untuk bekerja di Bank Syariah. Penelitian ini

³⁴ Dinda Awil Daini Efendi, ‘*Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah*’, Skripsi UIN Sumatra Utara, 2021, 118

menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan pengukuran skala likert. Data diproses melalui program spss versi 25 dengan teknis analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa soft skill dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara. soft skills dan motivasi secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara, Hal ini menunjukkan bahwa soft skills merupakan keahlian yang perlu dimiliki mahasiswa untuk bersaing di dunia kerja dan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, akan mendorong mahasiswa untuk sebanyak mungkin membekali diri dengan berbagai kompetensi yang diperlukan dalam bekerja sehingga kesiapan kerja yang dimiliki semakin memadai. Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel Soft Skill dan variabel Kesiapan kerja namun terdapat perbedaan pada variabel motivasi, populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian.

9. 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)"*. Skripsi 2021.³⁵ Jurusan Ekonomi Syariah

³⁵ Rifa'atul Azizah, 'Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah UIN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Hasil penelitian secara parsial uji hipotesis diperoleh nilai thitung $1,408 < t_{tabel} 1,994$ dan nilai sig sebesar $0,163 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_01 diterima dan H_{a1} ditolak artinya soft skill tidak berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa. Secara parsial uji hipotesis diperoleh nilai thitung $4,660 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai sebesar $0,250$ atau menunjukkan sekitar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya, yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini pada variabel soft skill dan variabel kesiapan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian pada variabel motivasi dan objek penelitian. Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel Soft Skill dan variabel Kesiapan kerja namun Terdapat perbedaan pada variabel motivasi populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian.

10. Juariah, “*Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu*” Skripsi 2020.³⁶
Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Soft Skill dan

Sultan Maulana Hasanuddin Banten Angkatan 2017)’, 2020.

³⁶ Juariah, ‘Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu’, Skripsi Program Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu, 2019.

Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif kausal. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa ekonomi syariah angkatan 2015 dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada reponden penelitian sebanyak 69 orang dengan teknik accidental sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang kemudian data tersebut diolah, dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel Soft Skill dan Kesiapan Kerja namun Terdapat perbedaan pada variabel Motivasi kerja , populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Fadhilah Mutiara Lasinta (2024)	Pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif	Terdapat persamaan yaitu pada variabel soft skill, pengalaman magang dan kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel hard skill, populasi dan lokasi yang digunakan dalam Penelitian

		Hidayatullah Jakarta. ³⁷		
2	Pipit Widyawati (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). ³⁸	Terdapat persamaan yaitu pada variabel Soft Skill, Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Kesiapan Kerja	Terdapat perbedaan pada populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian serta penelitian ini lebih fokus pada perbandingan kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Ponorogo dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

³⁷ Fadhilah Mutiara Lasinta, “Pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”, 2024

³⁸ 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), 2024

3	Anita Dwi Puspitasari (2024)	Pengaruh Internship Program, Perencanaan Karir dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember ³⁹ .	Terdapat persamaan pada variabel kesiapan kerja, dan lokasi penelitian	Terdapat perbedaan pada variabel Internship Program, Perencanaan Karir dan Keaktifan Berorganisasi serta populasi yang digunakan dalam penelitian
4	Salsabila Kurnia Putri (2023)	Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah. ⁴⁰	Terdapat persamaan yaitu pada variabel pengalaman magang, minat kerja, soft skill Dan kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel motivasi kerja, populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian

³⁹ Anita Dwi Puspitasari, "Pengaruh Internship Program, Perencanaan Karir dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember", 2024

⁴⁰ Salsabila Kurnia Putri, "Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah", 2023

5	Nita Seftia (2023)	Pengaruh Minat, Prestasi Belajar dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup terhadap Kesiapan Bekerja pada Bank Syariah ⁴¹	Terdapat persamaan yaitu pada variabel Soft Skill dan variabel Kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel motivasi, populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian
6	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) ⁴²	Terdapat persamaan pada variabel Soft Skill, Program Magang dan kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel Motivasi Kerja serta populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian

⁴¹ Nita Seftia, 'Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah', 2023.

⁴² 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.

7	Gilang Muhamad Fahri (2021)	Pengaruh pengalaman praktik magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro	Terdapat persamaan yaitu pada variabel pengalaman praktik magang dan kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel motivasi kerja, populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian serta penelitian ini lebih fokus pada perbandingan kesiapan kerja antara mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro.
8	Dinda Awil Daini Efendi (2021)	Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara) ⁴³	Terdapat persamaan yaitu pada variabel Soft Skill dan variabel Kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel motivasi, populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian

⁴³ Dinda Awil Daini Efendi, 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah', Skripsi UIN Sumatra Utara, 2021, 118

9	Rifa'atul Azizah (2021)	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) ⁴⁴	Terdapat persamaan yaitu pada variabel Soft Skill dan variabel Kesiapan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel motivasi populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian
10	Juariah (2020)	Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. ⁴⁵	Terdapat persamaan pada variabel Soft Skill dan Kesiapan Kerja	Terdapat perbedaan pada variabel Motivasi kerja, populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian

Sumber: Data diolah (penulis)

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Juariah, 'Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu', Skripsi Program Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu, 2019.

B. Kajian Teori

1. Teori Modal Manusia (Human Capital Theory)

Teori Modal Manusia atau *Human Capital Theory* pertama kali dikembangkan oleh Gary S. Becker pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul "*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.*" Teori ini menyatakan bahwa individu dapat dilihat sebagai bentuk modal ekonomi yang produktif. Dengan kata lain, seperti halnya perusahaan berinvestasi dalam mesin atau teknologi untuk meningkatkan produktivitas, individu juga dapat berinvestasi dalam dirinya sendiri melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan pengembangan keterampilan. Investasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing individu dalam dunia kerja.⁴⁶ Lebih lanjut, teori ini telah berkembang untuk mengakui pentingnya aspek non-kognitif, seperti soft skill, serta motivasi dan pengalaman lapangan, sebagai bagian dari modal manusia. Becker dan para ekonom lainnya menekankan bahwa pembentukan modal manusia tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui pengalaman kerja nyata dan faktor motivasional seperti minat kerja.

Menurut Becker (1964), bentuk investasi dalam modal manusia meliputi:

- a. Pendidikan formal
- b. Pelatihan dan kursus kerja

⁴⁶ Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (New York: Columbia University Press, 1964).

- c. Pengalaman kerja (termasuk magang)
- d. Kesehatan
- e. Mobilitas kerja
- f. Keterampilan non-teknis (soft skills)
- g. Motivasi dan minat kerja

Semua aspek ini berkontribusi dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang siap untuk terlibat dalam aktivitas ekonomi yang bernilai tambah. Dalam konteks mahasiswa, setiap kegiatan yang mereka lakukan baik di dalam maupun di luar kampus yang berkontribusi pada peningkatan kompetensi pribadi, dapat dikategorikan sebagai investasi modal manusia.

Implikasi Teori terhadap Dunia Pendidikan dan Ketenagakerjaan Teori ini memiliki pengaruh besar terhadap peran pendidikan tinggi. Pendidikan tidak semata menghasilkan lulusan dengan ijazah, melainkan menciptakan lulusan siap kerja yang memiliki kompetensi teknis dan non-teknis (soft skill). Di era saat ini, perusahaan tidak hanya membutuhkan lulusan dengan nilai akademik tinggi, tetapi juga yang:

- Mampu berkomunikasi secara efektif
- Mampu bekerja dalam tim
- Berpengalaman magang
- Memiliki minat kerja yang kuat

Hal ini sejalan dengan esensi dari Human Capital Theory bahwa nilai produktivitas seseorang tidak hanya ditentukan oleh ijazah, tapi juga

oleh seberapa besar individu tersebut mengembangkan modal dalam dirinya.

Relevansi Human Capital Theory dengan Penelitian dalam kaitannya dengan kesiapan kerja, teori ini memberikan pemahaman bahwa mahasiswa yang telah mengembangkan modal manusia secara optimal akan lebih siap menghadapi dunia kerja. Soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, etika kerja, dan kerja tim merupakan bagian dari modal manusia yang tidak kalah penting dari keterampilan akademik. Di samping itu, pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa selama studi memberikan paparan terhadap dunia kerja nyata, memperkuat keterampilan praktis, serta membantu mereka memahami ekspektasi dan tantangan dunia kerja secara langsung. Sementara itu, minat kerja menjadi dorongan intrinsik yang mengarahkan mahasiswa untuk secara aktif mengembangkan diri dan mencari peluang pengembangan karier.

Dalam konteks penelitian ini, Human Capital Theory digunakan untuk menjelaskan bagaimana soft skill, pengalaman magang, dan minat kerja sebagai bentuk investasi modal manusia berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah. Industri perbankan syariah menuntut SDM yang tidak hanya memahami aspek teknis dan prinsip syariah, tetapi juga memiliki soft skill yang kuat, pengalaman lapangan yang memadai, serta minat tinggi terhadap profesi di sektor keuangan. Dengan demikian, teori ini relevan untuk menjadi landasan teoretis dalam

mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan Human Capital Theory yang dikemukakan oleh Gary S. Becker (1964), dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil dari akumulasi investasi modal manusia yang dilakukan individu melalui berbagai cara, seperti pendidikan formal, pengembangan keterampilan, pengalaman kerja, dan motivasi pribadi. Dalam konteks mahasiswa, tiga bentuk investasi modal manusia yang paling relevan adalah: penguasaan soft skill, pengalaman magang, dan minat kerja terhadap bidang yang diminati.

Mahasiswa yang memiliki soft skill tinggi dinilai lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam tim, dan memecahkan masalah. Pengalaman magang memungkinkan mahasiswa memperoleh pemahaman nyata tentang dunia kerja dan memperkaya keterampilan praktis yang tidak didapatkan di bangku kuliah. Sementara itu, minat kerja yang tinggi mencerminkan motivasi intrinsik untuk bekerja di bidang tertentu, yang akan mendorong mahasiswa lebih serius dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Ketiga aspek tersebut Soft skill, pengalaman magang, dan minat kerja merupakan bagian dari modal manusia yang, jika dikembangkan secara optimal, akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam menghadapi tantangan dunia kerja profesional.

2. *Soft Skill*

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.⁴⁷ Tingkat kesiapan kerja seseorang berkorelasi terbalik dengan kemampuan soft skillnya; 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.

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 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.⁴⁸

⁴⁷ Elfindri, *Soft Skill Untuk Pendidik* (Jakarta: Baduesse Media, 2011), 15.

⁴⁸ 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.

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

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.⁴⁹

a. Faktor Internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu:

- 1) Kecerdasan atau intelegensia
- 2) Minat
- 3) Bakat
- 4) Sikap Mahasiswa
- 5) Motivasi

b. Faktor Eksternal yang mempengaruhi diantaranya yaitu:

- a) Kondisi Keluarga
- 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 :⁵⁰

⁴⁹ Suhardjono Riyanto Hariwibowo, *Buku Ajar Soft Skill Dan Kepemimpinan* (Jakarta: Nas Media Pustaka, 2022), 29-30.

⁵⁰ Veni Apriyani, *Manajemen Pelayanan Kualitas Bank Syariah* (Jakarta: CV. Brimedia Global, 2023), 63-64.

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 membangun relasi
- e) Kemampuan berbicara didepan umum

Indikator soft skill menurut Sharma yaitu sebagai berikut :⁵¹

1) Kemampuan Komunikasi.

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.

⁵¹ Prashant Sharma, *Soft Skills: Personality Development For Life Success* (Inggris: BPB Publications, 2019), 57-59

2) Kerjasama

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

3) Tanggung jawab

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

4) Kejujuran

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

5) Adaptasi

Keterampilan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan.

3. Pengalaman Magang

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.⁵² Menurut Siagian, pengalaman merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang

⁵² Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 12

dari kejadian-kejadian yang dialami selama hidupnya.⁵³ 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.⁵⁴ Program pelatihan dan pengembangan karyawan telah terbukti menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi SDM. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, mengasah keterampilan yang sudah ada, dan mengembangkan kemampuan untuk mengatasi tantangan kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.⁵⁵

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.

Tujuan Pengalaman Magang:

⁵³ Siagian S.P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 24

⁵⁴ Jackson D., '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.

⁵⁵ SF Nisa, SA Amalia, MRH Putra, N Setianingrum. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember. *Jurnal Penelitian Nusantara*.

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 adalah untuk meningkatkan kemampuan peserta, khususnya yang berkaitan dengan tugas-tugas manajemen, melalui :⁵⁶

- 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.

Indikator pengalaman praktik kerja industri berdasarkan yang dikemukakan

⁵⁶ Peter Sulaeman, *Merencanakan Dalam Berkarir* (Jakarta: Victory Pustaka Media, 2022).19-21.

oleh Oemar Hamalik yaitu:⁵⁷

1) 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.

2) Pendidikan dan pengembangan SDM

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

3) 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.

4) Keterampilan kerja

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

⁵⁷ Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 13-14.

5) 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.

4. Minat Kerja

Minat merupakan salah satu aspek psikis yang dapat mendorong manusia mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki minat terhadap suatu objek, cenderung memberikan perhatian atau merasa senang yang lebih besar kepada objek tersebut. Namun, apabila objek tersebut tidak menimbulkan rasa senang, maka orang itu tidak akan memiliki minat atas objek tersebut.⁵⁸ 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.⁵⁹ Minat yang besar terhadap suatu hal merupakan modal yang besar artinya untuk mencapai atau memperoleh benda atau tujuan yang diminati itu.

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

⁵⁸ Ubaidillah. (2019). Pengebangan Minat Belajar Kognitif Pada Anak Usia Dini. *Journal of Childhood Education*.

⁵⁹ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 24.

memperhatikannya, yang ditunjukkan dalam perasaan berkeinginan. memahami topik yang diminati dan ingin mendalaminya lebih lanjut.⁶⁰

Tingkat keterlibatan seseorang dalam suatu kegiatan akan bergantung pada minatnya. Ia akan melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif jika dia semakin banyak terlibat di dalamnya.⁶¹ 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. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Minat Kerja:

Menurut Crow and Crow, ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi munculnya sebuah minat yaitu :⁶²

a) 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.

⁶⁰ Dimiyati Mahmud, *Strategi Belajar Mengajar* (Departemen Pendidikan Nasional, 2010), 14.

⁶¹ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 30.

⁶² Lester Donald Crow Alice Crow, *Educational Psychology* (Amerika: American Book Company, 1958). 56-57.

b) Faktor emosional atau perasaan

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.

c) 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.

Menurut Pintrich dan Schunk, mengatakan bahwa indikator minat adalah sebagai berikut :⁶³

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.

⁶³ Dale H. Schunk Paul R. Pintrich, *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (Amerika: Merrill Publications, 2002), 89-90.

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

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

5. 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.⁶⁴

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.⁶⁵ Agus Fitriyanto mengartikan kesiapan kerja sebagai suatu keadaan dimana seseorang mempunyai keseimbangan pengalaman, perkembangan mental dan fisik,

⁶⁴ Slameto, *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 17.

⁶⁵ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 18

serta kematangan yang memungkinkannya melakukan tugas-tugas tertentu yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.⁶⁶

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 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.⁶⁷

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

⁶⁶ Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan* (Dinamika Cipta, 2006), 13

⁶⁷ Kartono Kartini, *Menyiapkan Dan Memadu Karir* (Jakarta: CV. Rajawali, 1991), 46.

mempertimbangkan kesiapan kerja karena ini menunjukkan bahwa dalam dirinya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja.

a) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Muri Yusuf A. faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja diantaranya yaitu :⁶⁸

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

Menurut Agus Fitriyanto, indikator-indikator kesiapan kerja yaitu:⁶⁹

a) Memiliki pertimbangan logis dan objektif

Peserta didik yang cukup umur akan mempertimbangkan perspektif yang melampaui satu sudut pandang, mereka akan

⁶⁸ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 19-20

⁶⁹ Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan* (Dinamika Cipta, 2006), h. 18.

menghubungkan perspektif ini dengan ide-ide rasional dan menganalisisnya melalui pengalaman orang lain.

b) Memiliki sikap kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut.

c) Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu

Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.

d) Memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh peserta didik yang didapat saat melaksanakan kegiatan pengalaman kerja.

e) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan untuk kegunaan penelitian. Cara ilmiah ini merupakan kegiatan penelitian itu didasarkan pada indikator keilmuan yaitu rasional, empiris, dan Sistematis.⁷⁰ 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. 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

⁷⁰ Puji Prihartini¹, Agil Dio Virnando, Agung Parmono. (2024). Optimalisasi Minat Masyarakat Dalam Memiliki Sertifikat Tanah Melalui Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap di BPN Kabupaten Jember. *Journal Of Indonesian Social Society*.

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

berdasarkan prosedur statistik.⁷²

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sebuah objek yang menjadi sasaran dari penelitian.⁷³ 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.⁷⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember angkatan 2020, 2021 dan 2022 dengan jumlah mahasiswa aktif 457 mahasiswa.

Tabel 3.1
Jumlah Mahasiswa Perbankan Syariah

Prodi	Angkatan	Jumlah Mahasiswa
Perbankan Syariah	2022	197
	2021	193
	2020	67
Total		457

Sumber : Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, jika terdapat populasi yang sangat besar dan

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

⁷³ sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&d)* (Bandung: Alfabeta, 2017).

⁷⁴ Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata* (Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020), 206.

peneliti tidak mungkin menyelidiki setiap anggota populasi. Misalnya, ketika sumber daya, tenaga, dan waktu terbatas, peneliti mungkin menggunakan model sampel populasi.⁷⁵ 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 UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember angkatan 2020, 2021 dan 2022.

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.⁷⁶ Kedua sampling tersebut dibagi menjadi beberapa teknik didalamnya. Pada penelitian ini, dilakukan dengan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi

⁷⁵ Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata* (Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2020), 74.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019), 288

sampel.⁷⁷ Sedangkan penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria atau pertimbangan tertentu.

Pada penelitian ini terdapat kriteria untuk dijadikan sampel yaitu:

1. Mahasiswa aktif program studi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember angkatan 2020, 2021 dan 2022
2. Mahasiswa yang sudah melaksanakan program magang.

Rumus slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. Penggunaan rumus tersebut untuk menghitung jumlah keseluruhan minimal sampel. Berikut merupakan perhitungannya⁷⁸

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = *Margin of error*, yaitu tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi, (ditentukan sebesar 10%)

Semakin besar nilai e atau tingkat kesalahan maka semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan. Sebaliknya, semakin kecil tingkat kesalahan, maka akan semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan.

⁷⁷ Zahriyah, Aminatus, and Agung Parmono Supriani, Mustofa. " *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS.*" (2021).

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019), 137.

Jadi perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{457}{1+457 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{457}{1+457 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{457}{1+457 (0,01)}$$

$$n = \frac{457}{1+4,57}$$

$$n = \frac{457}{5,57}$$

$$n = 82,04$$

Berdasarkan perhitungan tersebut minimal sampel dibulatkan menjadi 82 .

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam konteks penelitian kuantitatif, data adalah informasi yang dikumpulkan secara sistematis dan terukur yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau hipotesis. Data kuantitatif biasanya berbentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau tren dalam fenomena yang diteliti. Data primer yang diperoleh dari hasil pengumpulan data disimpan dalam sebuah File Microsoft Excel, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis faktor confirmation dengan bantuan aplikasi SPSS Statistic For Windows Versi 23. Data dalam penelitian kuantitatif adalah sekumpulan angka yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Data ini dikumpulkan

melalui instrumen yang dirancang untuk menghasilkan informasi yang dapat diukur secara objektif.⁷⁹ Pada penelitian ini, sumber yang digunakan berupa data primer.

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya untuk tujuan penelitian tertentu.⁸⁰ Data ini dikumpulkan melalui metode seperti survei, wawancara, observasi, dan eksperimen. Data primer bersifat spesifik dan relevan dengan pertanyaan penelitian yang sedang dikaji.⁸¹ Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner sebagai sumber utama penelitian. Kuisisioner disebarakan secara online di kalangan mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020,2021 dan 2022 UIN KHAS JEMBER berbentuk google form yang berisi 15-20 pertanyaan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena. Susunan skala likert adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Tingkat Penilaian dan Jawaban

Skala Likert		Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : e-book metodologi penelitian

⁷⁹ Smith, J. "Quantitative Research Methods in Social Sciences," *Journal of Social Research* (2020)

⁸⁰ Zahriyah, Aminatus, and Agung Parmono Suprianik, Mustofa. " *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS.*" (2021).

⁸¹ C.R.Kothari, *Research Methodology: Methods and Techniques* (New Delhi: New Age International, (2004)

D. Analisis Data

Analisis data adalah bagian terpenting dalam penelitian karena dari analisis ini akan menemukan temuan baik temuan substantif dan formal. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis hasil observasi, wawancara dan hasil lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya dalam temuan bagi orang lain. Analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, dimana peneliti tidak perlu mengetahui fenomena secara mendalam, sehingga data yang dibutuhkan hanya berbentuk angka yang valid.⁸² terkait Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Data yang valid adalah data yang sesuai dengan data yang dilaporkan peneliti dan data sebenarnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang peneliti kumpulkan akurat, tepat, dan sesuai dengan objek penelitian.⁸³ Tujuan uji validitas

⁸² Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D) Bandung: CV Alfabeta, 2015, 177.

⁸³ Tukiran Taniredja dan Hidayat Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*,

untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Service Solutions*). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

X = skor yang diperoleh Subjek dari seluruh item

Y = skor total yang diperoleh dari seluruh item

Σx = jumlah skor dengan distribusi X

Σy = jumlah skor dengan distribusi Y

Σx^2 = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

Σy^2 = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Uji validitas harus dilakukan pada setiap pertanyaan dalam uji validitas. Hasil perhitungan yang menampilkan r_{hitung} berbeda dengan r tabel dimana $df=n-2$ memiliki signifikansi 5%. Dianggap valid jika r

tabel < r-hitung.⁸⁴

Dasar pengujian keputusan uji validitas sebagai berikut:

- a) Hasil r hitung > r tabel = Valid
- b) Hasil r hitung < r tabel = Tidak Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Uji reliabilitas ini bertujuan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen tes yang selanjutnya digunakan sebagai alat pengumpul data karena dianggap reliabel. Jika digunakan berulang kali dengan berbagai hal dan pada waktu yang berbeda, instrumen dikatakan dapat dipercaya jika secara konsisten memberikan hasil yang sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable.⁸⁵

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum -\sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Somantri dan Muhidin, 2014:48)

⁸⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 9* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 51.

⁸⁵ Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas yang dicari

k = Banyaknya butir pernyataan

t = Varian total

a^2 = Jumlah varian butir

Pengukuran dapat dianggap mempunyai tingkat reliabilitas yang baik, bila hasil temuan suatu pengukuran dicoba secara berulang relatif sama, rumus yang digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha*. Dengan

Kriteria jika:

- a) *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dikatakan reliabel
- b) *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi linier berganda sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak-kotak kerja yang sama dengan uji regresi. Adapun pengujian terhadap asumsi- asumsi regresi linear atau disebut juga dengan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikonearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan normal apabila signifikansi atau nilai koefisien (P-value) pada output *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari

alpha yang ditentukan yaitu 0,05. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu uji grafik normal *probability plot* dan uji statistic *One – Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Dasar pengujian keputusan uji normalitas sebagai berikut:⁸⁶

- a) Jika signifikan $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak normal.
- b) Jika signifikan $> 0,05$, maka data dinyatakan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *tolerance value* $> 0,1$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.
- b) Jika nilai *tolerance value* $< 0,1$ dan VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

⁸⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 9* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 161.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara satu observasi dengan residual lainnya dalam model regresi. Jika variansi antara setiap residual pengamatan konstan atau tidak berfluktuasi, maka model regresi dikatakan sangat baik.⁸⁷ Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode statistik dengan metode uji glejser. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, dengan tujuan dari pendekatan statistik penelitian ini, yang menggunakan teknik glejser, adalah untuk meregresi nilai residual absolut dari variabel independen. Pendekatan ini menggunakan nilai atau probabilitas yang signifikan bersama dengan data berikut untuk membuat kesimpulan:

- a) Jika nilai signifikan/probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heterosdastisitas
- b) Jika nilai signifikan/probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heterosdastisitas

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah teknik yang digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.⁸⁸ Pada

⁸⁷ V. Wiratna Sujarweni, *Kupas Tuntas Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press Yogyakarta, 2016), 236.

⁸⁸ Mutmainah, *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Uji Regresi Linear Berganda*

penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu *Soft Skill* (X_1), Pengalaman Magang (X_2), Minat kerja (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau bahkan negative. Rumusan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kesiapan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi pertama

b_2 = Koefisien regresi kedua

b_3 = Koefisien regresi ketiga

X_1 = *Soft Skill*

X_2 = Pengalaman Magang

X_3 = Minat Kerja

e = *error*

4. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh di setiap variable bebasnya yaitu Pengaruh *Soft Skill* (X_1), Pengalaman Magang (X_2), dan Minat Kerja (X_3) terhadap variable terikat yaitu Kesiapan Kerja (Y) secara parsial.⁸⁹ Dasar pengambilan keputusan untuk uji t sebagai berikut:

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap

⁸⁹ Agus Tri Basuki, *Penggunaan SPSS dalam Statistik*, (Sleman: Danisa Media, 2015),90.

variabel dependen.

b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya bahwa semua variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variable bebasnya yaitu Pengaruh *Soft Skill* (X_1), Pengalaman Magang (X_2), dan Minat Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kesiapan Kerja (Y). Hasil dapat dilihat pada table Model *Summary* bagian *Adjusted R Square*, yang menjelaskan berapa pengaruhnya angka selain itu, maka terdapat pada variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari tiga variabel independent (X) yaitu pengaruh *Soft Skill* (X_1), Pengalaman Magang (X_2), dan Minat Kerja (X_3), (Y) hanya satu yaitu Kesiapan Kerja. Dalam operasional variabel penelitian ini akan dijelaskan mengenai indikator dari setiap variabel independent maupun variabel dependen, setiap indikator nantinya akan dikembangkan menjadi lagi menjadi satu atau lebih jumlah pertanyaan atau pernyataan yang nantinya ditampilkan dalam kuisisioner untuk dijawab.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Keberadaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) tidak lepas dari sejarah panjang transformasi STAIN Jember menjadi IAIN Jember yang kemudian berakhir menjadi UIN KHAS Jember. Dimulai dengan perubahan status dari STAIN Jember menjadi IAIN Jember yang dalam proses dan tahapannya mendapatkan fasilitas dari Tim Taskforce hasil bentukan oleh Ketua STAIN Jember. Tahun 2014 IAIN Jember resmi menjadi status baru dari yang sebelumnya bernama STAIN Jember, hal tersebut didasarkan pada Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 142 Tahun 2014. Tujuh tahun kemudian tepatnya pada 11 Mei tahun 2021 IAIN Jember mengalami perubahan status menjadi UIN K.H. Achmad Siddiq, pemberian nama tersebut dikarenakan untuk memberikan penghormatan kepada K.H. Achmad Siddiq yang merupakan sosok ulama besar sekaligus salah satu tokoh utama pendirian kampus UIN KHAS. Tidak hanya itu, terjadinya perubahan status tersebut terkait adanya Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 yang berisi mengenai organisasi dan tata kerja UIN K.H. Achmad Siddiq Jember.

UIN KHAS Jember memiliki beberapa fakultas yakni Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Syariah (FASYA), Fakultas

Dakwah (FADA), Fakultas Ushuluddin, Adab dan Humaniora (FUAH), dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Program studi yang dikelola oleh FEBI adalah Perbankan Syariah (PS), Ekonomi Syariah (ES), Akuntansi Syariah (AKS), dan Manajemen Zakat dan Wakaf (MZW). Ketika status masih menjadi STAIN Jember keberadaan Prodi Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah berada di bawah naungan Fakultas Syariah sebab saat itu FEBI masih belum dibentuk. Setelah diterbitkannya Surat Keputusan Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam Nomor: Dj.I/1876/2011 Prodi Perbankan Syariah mulai didirikan. Berdasarkan izin tersebut, prodi Perbankan Syariah mulai dijalankan dan terlihat berkembang pesat dalam berbagai aspek seperti penyelenggaraan pendidikan, fasilitas dan sarana pendidikan, serta ketersediaan tenaga pengajar dan pendukung.

Peresmian Prodi Ekonomi Syariah dilakukan tepat pada tahun 2013 setelah mendapatkan izin Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam dengan Surat Keputusan No. 2862/2012. Kondisi yang sama ditunjukkan oleh Prodi Ekonomi Syariah yang terlihat berkembang pesat seperti Prodi Perbankan Syariah, perkembangan yang terjadi mencakup seperti kualitas pendidikan, fasilitas, dan tenaga pengajar.

FEBI semakin menunjukkan perkembangannya kemudian terdapat permintaan dari *stakeholders* yang memperlihatkan ketertarikan terhadap prodi-prodi di FEBI akhirnya pada tahun 2015 FEBI membuka Prodi Akuntansi Syariah. Selanjutnya terkait Keputusan Dirjen Pendis No. 522

tahun 2015 tentang izin penyelenggaraan Program Studi pada program sarjana IAIN Jember berdiri prodi Zakat dan Wakaf yang kala itu masih di naungan Fakultas Syariah. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Dirjen Pendis No. 7030 Tahun 2016, nama Prodi Zakat dan Wakaf diubah menjadi Manajemen Zakat dan Wakaf, dan secara administratif pindah ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Manajemen Zakat dan Wakaf sebagai bagian dari upaya untuk memperkaya ragam prodi yang ada di FEBI.¹⁰⁵

FEBI UIN KHAS Jember saat ini memiliki empat program studi yakni Perbankan Syariah (PS), Ekonomi Syariah (ES), Akuntansi Syariah (AKS), dan Manajemen Zakat dan Wakaf (MZW). Semua program studi tersebut saling menyempurnakan satu sama lain dan memberikan dukungan terhadap visi FEBI untuk mampu mencetak lulusan terbaik dan memiliki kemampuan yang profesional di bidang ekonomi dan bisnis Islam, serta mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan masyarakat dengan tetap berlandaskan pada nilai-nilai islam. Perkembangan akan terus berlanjut, FEBI menjadi salah satu fakultas yang memiliki peran penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dalam beradaptasi dengan berbagai tantangan global di bidang ekonomi dan bisnis islam.⁹⁰

⁹⁰ OPRFEBI, "Sejarah FEBI UIN KHAS", diakses 20 april 2025 <https://febi.uinkhas.ac.id/page/detail/sejarah-febi-uinkhas-jember>

2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN kiai Haji Achmad Siddiq Jember

a. Visi

Unggul dalam Bidang Ekonomi, dan Bisnis Islam berlandaskan nilai kearifan lokal di tingkat Asia Tenggara tahun 2035.

b. Misi

- 1) Memperkuat basis Keilmuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam FEBI UIN KHAS Jember dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran secara profesional dan religius dalam bidang ekonomi dan bisnis Islam.
- 2) Meningkatkan jumlah dan mutu capaian Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta menjamin berkembangnya pola ilmiah dan pengkajian ilmu ekonomi dan bisnis Islam yang tepat guna.
- 3) Membangun budaya akademik yang kompetitif, produktif, dan inovatif dalam pengelolaan sumber daya melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- 4) Membangun sistem tata kelola dan reputasi fakultas yang kredibel, akuntabel, dan transparan dan profesional berbasis teknologi informasi.
- 5) Membangun kepercayaan dan kerja sama dengan lembaga yang kompetitif di tingkat nasional dan internasional
- 6) Memperkuat pemberdayaan mahasiswa dan alumni di bidang Ekonomi dan Bisnis Islam
- 7) Mengembangkan budaya bisnis lokal dan ekonomi kreatif yang berlandaskan ekonomi Islam

B. Penyajian Data

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, dimana dalam analisis ini memberikan gambaran detail mengenai individu, gejala, keadaan, dan kelompok tertentu. Instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini adalah instrumen dalam bentuk kuesioner (angket) berupa pernyataan. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan berjumlah 20 pernyataan diantaranya 5 pernyataan dari variabel X1, 5 pernyataan dari variabel X2, 5 pernyataan dari variabel X3, dan 5 pernyataan dari variabel Y. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan mahasiswa/i aktif perbankan syariah Uin Kiai Haji Achmad Siddiq Jember angkatan 2020, 2021, 2022 berisikan pernyataan mengenai pengaruh soft skill, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 82 responden. Uraian dari karakteristik responden atau mahasiswa berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		F	%
1.	Laki-laki	34	41,5%
2.	Perempuan	48	58,5%
Total		82	100%

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2025

Berdasarkan rekapitulasi data yang sudah dipaparkan di atas diketahui frekuensi persebaran responden berdasarkan jenis kelaminnya menunjukkan bahwa 34 atau 41,5% responden berjenis kelamin laki-laki

dan 48 atau 58,5% responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden perempuan lebih besar dari pada jumlah responden laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Angkatan

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 82 responden. Uraian dari karakteristik responden atau mahasiswa berdasarkan angkatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

No	Angkatan	Responden	
		F	%
1.	Angkatan 2020	7	8,5%
2.	Angkatan 2021	66	80,5%
3	Angkatan 2022	9	11%
Total		82	100%

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2025

Berdasarkan rekapitulasi data yang sudah dipaparkan di atas diketahui frekuensi persebaran responden berdasarkan angkatannya menunjukkan bahwa 7 atau 8,5% responden angkatan 2020, 66 atau 80,5% responden angkatan 2021 dan 9 atau 11% responden angkatan 2022.

3. Responden Berdasarkan Kelas

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 82 responden. Uraian dari karakteristik responden atau mahasiswa berdasarkan kelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Kelas

No	Kelas	Responden	
		F	%
1.	Perbankan Syariah 1	19	23,2%
2.	Perbankan Syariah 2	19	23,2%
3.	Perbankan Syariah 3	15	18,3%
4.	Perbankan Syariah 4	14	15,9%
5.	Perbankan Syariah 5	16	19,5%
	Total	82	100%

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2025

Berdasarkan rekapitulasi data yang sudah dipaparkan di atas diketahui frekuensi persebaran responden berdasarkan kelas menunjukkan bahwa 19 atau 23,2% responden berasal dari kelas perbankan syariah 1 dan 2, 15 atau 18,3% responden berasal dari kelas perbankan syariah 3, 14 atau 15,9% responden berasal dari kelas perbankan syariah 4, dan 16 atau 19,5% responden berasal dari perbankan syariah 5. Berdasarkan data tersebut responden paling banyak berasal dari kelas perbankan syariah 1 dan 2.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam uji validitas, setiap pertanyaan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing pertanyaan dengan jumlah/total keseluruhan tanggapan pertanyaan yang digunakan dalam setiap variabel. Untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah instrumen dapat menggunakan perbandingan r hitung dan r tabel dengan pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikan menggunakan *degree of freedom* (df). Adapun rumusnya yaitu $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi besarnya 5%. Sebuah instrumen dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Dalam penelitian ini nilai n adalah besarnya sampel yaitu 82 sehingga diperoleh $df = n - 2$ maka $df = 82 - 2 = 80$ dengan taraf signifikan 5%, maka diketahui r tabel sebesar 0,215 sehingga ketika r hitung $>$ 0,215 dapat dikatakan valid. Berikut dilampirkan hasil uji validitas yang sudah peneliti dapatkan:

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Soft Skill* (X1)

Variabel	Pernyataan	Alpha (α)	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Soft Skill</i> (X1)	X1.1	0,05	0,733	0,215	VALID
	X1.2	0,05	0,638	0,215	VALID
	X1.3	0,05	0,674	0,215	VALID
	X1.4	0,05	0,473	0,215	VALID
	X1.5	0,05	0,646	0,215	VALID

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output diatas dapat dilihat pada tabel bahwa pernyataan pertama diketahui $0,733 > 0,215$ hal ini dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Pada pernyataan kedua diketahui $0,639 > 0,215$ dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Pada pernyataan ketiga diketahui $0,674 > 0,215$ juga dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Pernyataan keempat dinyatakan valid karena diketahui nilai $0,473 > 0,215$ yang berarti r hitung $>$ r tabel. Dan pernyataan kelima dinyatakan valid karena diketahui nilai $0,646 > 0,215$ yang berarti r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel X1 yaitu *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Magang (X2)

Variabel	Pernyataan	Alpha (α)	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman magang (X2)	X2.1	0,05	0,745	0,215	VALID
	X2.2	0,05	0,646	0,215	VALID
	X2.3	0,05	0,688	0,215	VALID
	X2.4	0,05	0,507	0,215	VALID
	X2.5	0,05	0,665	0,215	VALID

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output diatas dapat dilihat pada tabel bahwa pernyataan pertama diketahui $0,745 > 0,215$ hal ini dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Pada pernyataan kedua diketahui $0,646 > 0,215$ dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Pada pernyataan ketiga diketahui $0,688 > 0,215$ juga dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Pernyataan keempat dinyatakan valid karena diketahui nilai

0,507 > 0,215 yang berarti r hitung > r tabel Dan pernyataan kelima dinyatakan valid karena diketahui nilai 0,665 > 0,215 yang berarti r hitung > r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel X2 yaitu pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Minat Kerja (X3)

Variabel	Pernyataan	Alpha (α)	r hitung	r tabel	Keterangan
Minat Kerja (X3)	X3.1	0,05	0,571	0,215	VALID
	X3.2	0,05	0,698	0,215	VALID
	X3.3	0,05	0,662	0,215	VALID
	X3.4	0,05	0,592	0,215	VALID
	X3.5	0,05	0,639	0,215	VALID

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output diatas dapat dilihat pada tabel bahwa pernyataan pertama diketahui 0,571 > 0,215 hal ini dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Pada pernyataan kedua diketahui 0,698 > 0,215 dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Pada pernyataan ketiga diketahui 0,662 > 0,215 juga dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Pernyataan keempat dinyatakan valid karena diketahui nilai 0,592 > 0,215 yang berarti r hitung > r tabel. Dan pernyataan kelima dinyatakan valid karena diketahui nilai 0,639 > 0,215 yang berarti r hitung > r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel X3 yaitu minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	Alpha (α)	r hitung	R tabel	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0,05	0,750	0,215	VALID
	Y2	0,05	0,649	0,215	VALID
	Y3	0,05	0,667	0,215	VALID
	Y4	0,05	0,490	0,215	VALID
	Y5	0,05	0,630	0,215	VALID

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output diatas dapat dilihat pada tabel bahwa pernyataan pertama diketahui $0,750 > 0,215$ hal ini dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Pada pernyataan kedua diketahui $0,649 > 0,215$ dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Pada pernyataan ketiga diketahui $0,667 > 0,215$ juga dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Pernyataan keempat dinyatakan valid karena diketahui nilai $0,490 > 0,215$ yang berarti $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dan pernyataan kelima dinyatakan valid karena diketahui nilai $0,630 > 0,215$ yang berarti $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Y yaitu kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator yang telah melalui pengujian validitas dan dinyatakan valid. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$, walaupun nilai $0,60 - 0,70$

masih dapat diterima.⁹¹ Berikut dilampirkan hasil uji reliabilitas yang sudah peneliti dapatkan:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reabilitas Variabel X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai yang diperoleh dari *Cronbach Alpha* adalah 0,629. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* (X1) adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,629 yaitu $0,629 > 0,60$.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reabilitas Variabel X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	5

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai yang diperoleh dari *Cronbach Alpha* adalah 0,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman magang (X2) adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu $0,661 > 0,60$.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reabilitas Variabel X3
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	5

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

⁹¹ Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), 46

Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai yang diperoleh dari *Cronbach Alpha* adalah 0,623. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman magang (X3) adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu $0,623 > 0,60$.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.637	5

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai yang diperoleh dari *Cronbach Alpha* adalah 0,637. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kesiapan Kerja (Y) adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu $0,637 > 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran setiap variabel data penelitian memiliki dan menunjukkan berdistribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Model regresi yang baik adalah yang residual datanya berdistribusi normal. Jika residual data tidak berdistribusi normal maka kesimpulan statistik menjadi tidak valid atau bias. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan metode uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Pada uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov*, jika diperoleh nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi

normal secara multivariate. Berikut dilampirkan hasil uji normalitas yang sudah peneliti dapatkan:

Tabel 4.12
Hasil Uji Statistik One Sample Kolmogorov Smirnov X1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Soft_Skill
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.96
	Std. Deviation	3.673
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.083
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan uji statistik *One-Sample Kolmogorov Smirnov* diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Soft skill dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,158. Hasil tersebut lebih dari taraf signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistik One Sample Kolmogorov Smirnov X2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengalaman_Magang
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.07
	Std. Deviation	3.852
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.082

Test Statistic	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)	.080 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan uji statistik *One-Sample Kolmogorov Smirnov* diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel pengalaman magang dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,080. Hasil tersebut lebih dari taraf signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Statistik One Sample Kolmogorov Smirnov X3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Minat_Kerja
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.78
	Std. Deviation	3.715
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.080
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan uji statistik *One-Sample Kolmogorov Smirnov* diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel minat kerja dengan

perolehan nilai signifikansi sebesar 0,082. Hasil tersebut lebih dari taraf signifikansi $> 0,05$

Tabel 4.15
Hasil Uji Statistik One Sample Kolmogorov Smirnov Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kesiapan_Kerja
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.04
	Std. Deviation	3.707
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.086
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan uji statistik *One-Sample Kolmogorov Smirnov* diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel kesiapan kerja dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,082. Hasil tersebut lebih dari taraf signifikansi $> 0,05$.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji statistik One Sample Kolmogorov Smirnov dapat disimpulkan bahwa pada uji tes normalitas pada penelitian mengenai pengaruh soft skill, pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah adalah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan tahapan uji

berikutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap asumsi klasik multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Uji asumsi klasik multikolinearitas hanya dapat dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam model regresi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolinearitas pada model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolonieritas adalah nilai Tolerance harus > 0.10 dan $VIF < 10$.⁹² Berikut dilampirkan hasil uji multikolinearitas yang sudah peneliti dapatkan:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.813	.379		2.146	.035		
Soft_Skill	.332	.052	.329	6.325	.000	.105	9.486
Pengalaman_Magang	.658	.048	.684	13.612	.000	.113	8.868
Minat_Kerja	-.035	.019	-.035	-1.901	.061	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kesiapan_Kerja

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

⁹² Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), 63

Berdasarkan hasil output diatas, bisa diketahui nilai *Tolerance* dan VIF variabel soft skill (X1) memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,105 dan nilai VIF sebesar 9,486. Pada variabel pengalaman maganag (X2) diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,113 dan nilai VIF sebesar 8,868. Pada variabel *minat kerja* (X3) diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,823 dan nilai VIF sebesar 1,215. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil yang didapatkan nilai *Tolerance* dan nilai VIF dari setiap variabel independen X1, X2, dan X3 menunjukkan tidak adanya problem multikolinearitas karena nilai *Tolerance* setiap variabel independen > 0.10 dan nilai VIF setiap variabel independen < 10 . Dengan hasil tersebut berarti sudah layak untuk melanjutkan uji berikutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini pengujian menggunakan uji statistik glejser. Uji statistik glejser yaitu dengan mentransformasi nilai residual menjadi absolut residual dan meregresnya dengan variabel independen dalam model regresi. Jika diperoleh nilai signifikansi untuk variabel

independen > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem heteroskedastisitas.⁹³ Berikut dilampirkan hasil uji heteroskedastisitas yang sudah peneliti dapatkan:

Tabel 4.17
Hasil Uji Statistik Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-.233	.343		-.679	.499
Soft_Skill	.052	.047	.374	1.093	.278
Pengalaman_Magang	-.029	.044	-.220	-.664	.509
Minat_Kerja	.002	.017	.015	.125	.901

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji statistik glejser diatas, dapat diketahui nilai signifikan dari semua variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, variabel soft skill (X1) memperoleh nilai signifikansi 0,278. Pada variabel pengalaman magang (X2) memperoleh nilai signifikansi 0,509. Dan pada variabel minat kerja (X3) memperoleh nilai signifikansi 0,901. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji statistik glejser dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen X1, X2, dan X3 tidak terjadi problem heteroskedastisitas dan sudah layak dilanjutkan dengan uji berikutnya.

⁹³ Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), 66

3. Pengujian hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas (independen) secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen) dalam sebuah model regresi. Uji ini membandingkan nilai koefisien regresi dengan kesalahan standarnya untuk menentukan apakah hubungan tersebut nyata secara statistik atau hanya kebetulan. Jika nilai signifikan (*p-value*) hasil uji t lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (misalnya 0,05), maka variabel tersebut dianggap berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t sering digunakan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan masing-masing variabel bebas dalam penelitian. Pengambilan keputusan dalam uji t ini memiliki beberapa kriteria yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai t_{tabel} didapatkan dengan rumus $t_{tabel} = (a/2; n-k-1)$. nilai n adalah jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 82 orang. Nilai k adalah jumlah variabel independen yaitu 3.

Sehingga diperoleh nilai $df = 82-3-1$ diperoleh hasil $df = 78$. Untuk nilai α yaitu tingkat kepercayaan penelitian yaitu $0,05 / 2 = 0,025$. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} dari $df = 78$ dengan tingkat kepercayaan $0,05$ adalah $1,991$. Hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.813	.379		2.146	.035
Soft_Skill	.332	.052	.329	6.325	.000
Pengalaman_Magang	.658	.048	.684	13.612	.000
Minat_Kerja	-.035	.019	-.035	-1.901	.061

a. Dependent Variable: Kesiapan_Kerja

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Analisis Uji t sebagai berikut:

1) Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

H1 : Variabel *soft skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $6,325$ dan nilai signifikansi $0,000$ maka dapat disimpulkan t hitung $>$ t tabel dengan nilai $6,325 > 1,991$. dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel soft skill (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

- 2) Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

H2 : Variabel pengalaman magang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 13,612 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai $13,612 > 1,991$. dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Pengalaman magang (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

- 3) Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

H3 : Variabel minat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -1,901 dan nilai signifikansi 0,061 maka dapat disimpulkan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan nilai $-1,901 < 1,991$ dan nilai signifikansi $0,061 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel minat kerja (X3) terhadap terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini membandingkan variasi yang dijelaskan oleh model dengan variasi error, memberikan gambaran apakah semua variabel bebas bersama-sama memiliki hubungan signifikan dengan variabel terikat. Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel, model dianggap signifikan, sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa semua koefisien regresi sama dengan nol dapat ditolak. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,10$, jumlah responden 82, 3 variabel bebas, dan 1 variabel terikat, derajat kebebasan untuk model adalah $df_1 = 3$, sedangkan derajat kebebasan untuk error adalah $df_2 = 82 - 4 = 78$. Berdasarkan distribusi F, nilai F-tabel untuk $df_1 = 3$ dan $df_2 = 78$ adalah sekitar 2,722.

Tabel 4.19
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1088.189	3	362.730	1145.383	.000 ^b
	Residual	24.702	78	.317		
	Total	1112.890	81			

a. Dependent Variable: Kesiapan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Minat_Kerja, Pengalaman_Magang, Soft_Skill

umber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 1145,383 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $1145,383 > 2,722$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel soft skill, pengalaman magang dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Pada penelitian ini akan menguji analisis regresi linier berganda pada variabel persepsi soft skill (X1), pengalaman magang (X2), dan minat kerja (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah (Y). Hasil uji regresi linear dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.813	.379		2.146	.035
Soft_Skill	.332	.052	.329	6.325	.000
Pengalaman_Magang	.658	.048	.684	13.612	.000
Minat_Kerja	-.035	.019	-.035	-1.901	.061

a. Dependent Variable: Kesiapan_Kerja

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas dapat disimpulkan model regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 0,813 + 0,332 + 0,658 + -0,035 + e$$

$$Y = 1,768 + e$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diuraikan :

- Koefisien konstanta bernilai positif yaitu sebesar 0,813, hal ini menunjukkan bahwa pada variabel independen yaitu *soft skill* (X1), pengalaman magang (X2), dan minat kerja (X3) sebesar 0 persen dan tidak mengalami perubahan maka nilai konstan sebesar 0,813. Jadi dapat disimpulkan nilai variabel independen mempengaruhi nilai variabel dependen.
- Nilai b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa variabel *soft skill* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan

kerja mahasiswa perbankan syariah (Y). hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai variabel soft skill (X1) naik maka nilai variabel kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah (Y) akan naik sebesar 0,332. Artinya semakin tinggi nilai kemampuan *soft skill* yang dikuasai mahasiswa perbankan syariah, maka tingkat kesiapan kerja juga akan meningkat.

- c. Nilai b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,658 menunjukkan bahwa variabel pengalaman magang (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah (Y). hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai variabel pengalaman magang (X2) naik maka nilai variabel kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah (Y) akan naik sebesar 0,658. Artinya Semakin banyak pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa perbankan syariah, semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.
- d. Nilai b_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar -0,035 menunjukkan bahwa variabel minat kerja (X3) mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah (Y). hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai variabel minat kerja (X3) naik maka nilai kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah (Y) akan turun sebesar 0,035. Dengan demikian, semakin tinggi minat kerja mahasiswa, justru menunjukkan hubungan yang berbanding terbalik dengan tingkat kesiapan kerja mereka.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi (naik/turunnya) variabel dependen, dengan kata lain nilai dari koefisien determinasi bisa digunakan seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri *soft skill* (X1), pengalaman magang (X2), dan minat kerja (X3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember. Hasil uji koefisien determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.977	.563

a. Predictors: (Constant), Minat_Kerja, Pengalaman_Magang, Soft_Skill

Sumber: Data Kuesioner, diproses menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output diatas dapat diketahui nilai R Square adalah 0,977 yang artinya bahawa semua variabel independen (*soft skill*, pengalaman magang, minat kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah sebesar 97,8%. Sedangkan 2,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa *soft skill*, pengalaman magang, dan minat kerja

mempengaruhi sebesar 97,8% kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel soft skill, pengalaman magang, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah (studi pada mahasiswa/i prodi perbankan syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Angkatan 2020-2022).

1. Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

Soft skill adalah sekelompok sifat kepribadian, ataupun kemampuan yang diperlukan seseorang agar secara efektif dapat bekerja ditempat kerja dan dapat meningkatkan diri. Dimana soft skill adalah kunci untuk meraih kesuksesan, termasuk didalam kepemimpinan, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, komunikasi, kreativitas dan kemampuan persentase, sehingga soft skill sangat dibutuhkan di dunia kerja.

Pada penelitian ini variabel soft skill memiliki lima indikator diantaranya: 1) Kemampuan Komunikasi, mahasiswa memiliki 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. 2) Kerjasama, suatu keadaan mahasiswa bisa bekerjasama secara tim atau kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. 3) Tanggung jawab, Seseorang yang mempraktekkan tanggung jawab mempunyai pola pikir bahwa ia memenuhi

kewajibannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa, masyarakat, lingkungan, dan diri sendiri. 4) Kejujuran, mahasiswa Melakukan suatu kegiatan dengan apa adanya dan sebenar benarnya dalam dunia kerja ataupun kehidupan sehari-hari. 5). Adaptasi. Keterampilan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 6,325 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel dengan nilai $6,325 > 1,991$. dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel *soft skill* (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah Mutiara Lasinta dengan judul ” *Pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta* ”.⁹⁴ Dengan kesimpulan variabel soft skill berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Akan tetapi hasil ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anting Wulan dengan judul “*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*

⁹⁴ Fadhilah Mutiara Lasinta, “ *Pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta* ”, 2024

*Magang Laboratorium FEBI)*⁹⁵ dengan kesimpulan variabel *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil uji T tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya semakin tinggi nilai kemampuan *soft skill* yang dikuasai mahasiswa perbankan syariah, maka tingkat kesiapan kerja juga akan meningkat.

2. Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

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.

Pada penelitian ini variabel pengalaman magang memiliki lima indikator diantaranya: 1) 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. 2) Pendidikan dan pengembangan SDM, suatu upaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia agar dapat berkembang menjadi sumber

⁹⁵ 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.

daya yang berkualitas dengan tingkat profesionalisme, pengetahuan, dan keterampilan kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi dengan sukses 3) 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. 4) Keterampilan kerja, Agar seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, ia harus memiliki bakat-bakat tertentu. 5) 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.

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 13,612 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $13,612 > 1,991$. dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Pengalaman magang (X_2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

Penelitian ini memiliki hasil yang selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila Kurnia Putri dengan judul "*Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said*

Surakarta di bank syariah".⁹⁶ variabel pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah.

Hasil penelitian ini peneliti memiliki kesimpulan bahwa variable pengalaman magang (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kesiapan kerja. Semakin banyak pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa perbankan syariah, semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

3. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

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.⁹⁷ Minat yang besar terhadap suatu hal merupakan modal yang besar artinya untuk mencapai atau memperoleh benda atau tujuan yang diminati itu.

Dalam penelitian ini variabel minat kerja memiliki lima indikator yang digunakan diantaranya: 1) Kesadaran individual, hal ini mengacu pada tingkat pemahaman dan pengenalan diri seseorang terhadap minat dan preferensi kerjanya. Seseorang dengan kesadaran individual yang tinggi cenderung lebih memahami jenis pekerjaan atau aktivitas yang benar-benar menarik dan memotivasinya. 2) Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas, hal ini muncul dari faktor-faktor eksternal, seperti

⁹⁶ Salsabila Kurnia Putri, "Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi perbankan syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di bank syariah", 2023

⁹⁷ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 24.

imbangan, pengakuan, atau tekanan dari lingkungan. Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki ketertarikan pada suatu aktivitas kerja karena adanya faktor-faktor di luar aktivitas itu sendiri yang menarik baginya. 3) Ketertarikan yang muncul dalam diri, hal ini muncul dalam diri (minat intrinsik) berasal dari dalam individu itu sendiri. Indikator ini menunjukkan adanya rasa ingin tahu, kesenangan, atau kepuasan yang didapatkan seseorang saat melakukan suatu aktivitas kerja, terlepas dari imbalan eksternal. 4) Latar belakang pendidikan, Pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan dapat memengaruhi minat kerja seseorang. Indikator ini menyoroti bagaimana latar belakang pendidikan seseorang dapat membentuk atau memperkuat minatnya terhadap jenis pekerjaan tertentu. 5) Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas yang diminat, adanya perasaan positif dan antusiasme terhadap semua aspek yang terkait dengan pekerjaan atau aktivitas yang diminati. Ini bisa mencakup tugas-tugas spesifik, lingkungan kerja, atau bahkan diskusi dan informasi terkait bidang tersebut.

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,901 dan nilai signifikansi 0,061 maka dapat disimpulkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $-1,901 < 1,991$ dan nilai signifikansi $0,061 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel minat kerja (X3) terhadap terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI

UIN Khas Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Seftia dengan judul *“Pengaruh Minat, Prestasi Belajar dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup terhadap Kesiapan Bekerja pada Bank Syariah”*.⁹⁸ yang memiliki kesimpulan bahwa variabel minat kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Namun hasil dari uji T peneliti ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pipit Widyawati 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)”*.⁹⁹ yang memiliki hasil penelitian minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah.

Hasil uji T tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variable minat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian semakin tinggi minat kerja mahasiswa, justru menunjukkan hubungan yang berbanding terbalik dengan tingkat kesiapan kerja mereka. tinggi atau rendahnya minat kerja mahasiswa terhadap suatu pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah.

⁹⁸ Nita Seftia, *‘Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah’*, 2023.

⁹⁹ 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)”*, 2024

4. Pengaruh Soft Skill, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 1145,383 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $1145,383 > 2,722$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel soft skill, pengalaman magang dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

Pada Uji Koefisien Determinasi, dapat diketahui nilai R Square adalah 0,977 yang artinya bahwa semua variabel independen (*soft skill*, pengalaman magang, minat kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah sebesar 97,8%. Sedangkan 2,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa soft skill, pengalaman magang, dan minat kerja mempengaruhi sebesar 97,8% kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel soft skill, pengalaman magang, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan:

1. *Soft skill* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perbankan syariah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai $6,325 > 1,991$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengidentifikasi bahwa sesemakin tinggi nilai kemampuan *soft skill* yang dikuasai mahasiswa perbankan syariah, maka tingkat kesiapan kerja juga akan meningkat.
2. Pengalaman magang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perbankan syariah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai $13,612 > 1,991$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin banyak pengalaman magang yang diperoleh mahasiswa perbankan syariah, semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.
3. Minat kerja terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

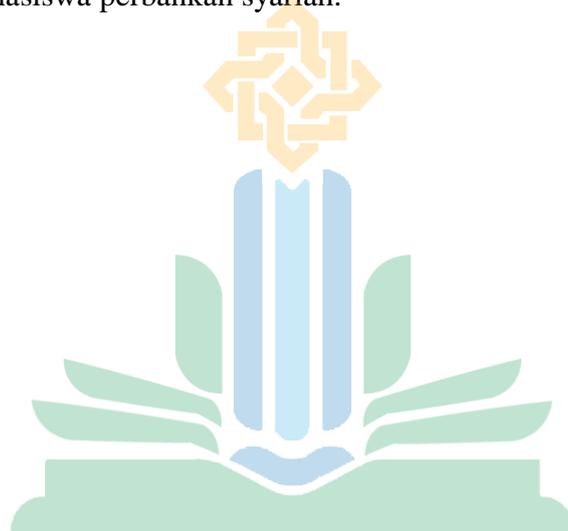
kesiapan kerja pada mahasiswa perbankan syariah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,061 > 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel dengan nilai $-1,901 < 1,991$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian semakin tinggi minat kerja mahasiswa, justru menunjukkan hubungan yang berbanding terbalik dengan tingkat kesiapan kerja mereka. Tinggi atau rendahnya minat kerja mahasiswa terhadap suatu pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah.

4. Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) menunjukkan ketiga variabel *soft skill*, pengalaman magang, dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah Hal ini dibuktikan F hitung $> F$ tabel dengan nilai $1145,383 > 2,722$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Model penelitian ini mampu menjelaskan 97,8% variasi kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Sementara 2,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain,

B. Saran

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih luas, tidak hanya terbatas pada mahasiswa program studi Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, tetapi juga mencakup program studi lainnya. Dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

perbankan syariah. Dengan memasukkan variabel tambahan, penelitian di masa mendatang dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Hal ini tidak hanya akan memperkaya analisis, tetapi juga dapat membantu dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, H. N. (2017). *Pengembangan Soft Skill Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabrar Ponorogo*. Skripsi, UIN Sunan Kalijaga.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apriyani, V. (2023). *Manajemen Pelayanan Kualitas Bank Syariah*. Jakarta: CV. Brimedia Global.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta Grafindo Persada.
- Azizah, R. (2020). *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)*. Skripsi.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2009, April 16). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 - 2024*. Diakses pada 7 Desember 2024, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTcyIzE%3D/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986-2024.html>
- Basuki, A. T. (2015). *Penggunaan SPSS dalam Statistik*. Sleman: Danisa Media.
- Crow, L. D., & Crow, A. (1958). *Educational Psychology*. Amerika: American Book Company.
- Dalyono. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daini Efendi, D. A. (2021). *Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah*. Skripsi, UIN Sumatra Utara.
- Dimiyati, M. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Elfindri. (2011). *Soft Skill Untuk Pendidik*. Jakarta: Baduesse Media.
- Fahri, G. M. (2021). *Pengaruh Pengalaman Praktik Magang dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Intan Lampung dan IAIN Metro*.
- FEBI UIN KHAS Jember. (2025, April 20). *Sejarah FEBI UIN KHAS Jember*. Diakses dari <https://febi.uinkhas.ac.id/page/detail/sejarah-febi-uinkhas-jember>

- Fitriyanto, A. (2006). *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Dinamika Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, O. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, S. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif*. Malang: MNC Publishing.
- Hidayatul A.P., & Denas Hasman Nugraha. (2024). Etos Kerja Dalam Manajemen Pendidikan Islam Menurut Tafsir Al-Wahidi (Kitab Al-Basit) Terhadap Surat At-Taubah Ayat 105. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, (8) 128
- Jackson, D. (2018). Developing Graduate Career Readiness in Australia: Shifting from Extracurricular Internships to Work-Integrated Learning. *International Journal of Work Integrated Learning*, 19(1), 23–35.
- Jaya, M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia.
- Juariah. (2019). *Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu*. Skripsi, IAIN Bengkulu.
- Junaidi, dkk. (2023). *Strategi Pemasaran Lulusan Vokasi*. Jakarta: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Kartono, K. (1991). *Menyiapkan Dan Memadu Karir*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International.
- Kurnia Putri, S. (2023). *Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta di Bank Syariah*.
- Latan, H., & Temalagi, S. (2014). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mertha Jaya, M. L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia.
- Moekijat. (1995). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Mulyadi, S. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Uji Regresi Linear Berganda*.
- Mutmainah, Indartini, & Mintarti. (2024). *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linier Berganda*.
- Nisa SF, SA Amalia, MRH Putra, N Setianingrum. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember. *Jurnal Penelitian Nusantara*.
- Pandji, A. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prihartini¹ Puji, Agil Dio Virnando, Agung Parmono. (2024). Optimalisasi Minat Masyarakat Dalam Memiliki Sertifikat Tanah Melalui Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap di BPN Kabupaten Jember. *Journal Of Indonesian Social Society*.
- Puspitasari, A. D. (2024). *Pengaruh Internship Program, Perencanaan Karir dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 63.
- Schunk, D. H., & Pintrich, P. R. (2002). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*. Amerika: Merrill Publications.
- Seftia, N. (2023). *Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah*.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slameto. (2010). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Smith, J. (2020). Quantitative Research Methods in Social Sciences. *Journal of Social Research*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*

- Kombinasi Dan R&D*). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulaeman, P. (2022). *Merencanakan Dalam Berkarir*. Jakarta: Victory Pustaka Media.
- Sutardi. (2016). *Solusi Mahir Kimia*. Yogyakarta: Depublish.
- Thorndike, E. L. (1913). *The Original Nature of Man*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Ubaidillah. (2019). Pengembangan Minat Belajar Kognitif Pada Anak Usia Dini. *Journal of Childhood Education*.
- Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. (2021). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UIN KHAS Jember Press.
- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif, dan Sostatif)*. Jombang: LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1313–1318.
- Widyawati, P. (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)*.
- Wulan, A. (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)*.
- Zahriyah, Aminatus, and Agung Parmono Suprianik, Mustofa. "Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS." (2021).

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah	Hipotesis
Pengaruh <i>Soft Skill</i> , Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.	<p>Soft Skill (X1)</p> <p>Pengalaman Magang (X2)</p> <p>Minat Kerja (X3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kemampuan Komunikasi Kerjasama Tanggung Jawab Kejujuran Adaptasi <ol style="list-style-type: none"> Durasi pelaksanaan praktik magang Pendidikan dan Pengembangan SDM Pemantapan hasil belajar Keterampilan kerja Pembentukan sikap <ol style="list-style-type: none"> Kesadaran individual Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas Ketertarikan yang muncul dalam diri 	<ol style="list-style-type: none"> Data Primer (angket/kuisisioner). 	<ol style="list-style-type: none"> Pendekatan Kuantitatif Jenis penelitian Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>non probability sampling</i> Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin Metode analisis data: <ol style="list-style-type: none"> Uji Validitas Uji Reabilitas Uji asumsi klasik Uji normalitas Uji multikolinieritas Uji heteroskedasrisitas Analisis regresi linier berganda Uji hipotesis Uji T Uji F Uji R² 	<ol style="list-style-type: none"> Apakah <i>soft skill</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah? Apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah? Apakah minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah? Apakah <i>soft skill</i>, pengalaman magang 	<ol style="list-style-type: none"> H1 : Diduga <i>soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember H2 : Diduga pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

	Kesiapan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Latar belakang pendidikan 5. Merasa senang dengan dengan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas yang diminati <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pertimbangan logis dan objektif 2. Memiliki sikap Kritis 3. Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu 4. Memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan 5. Memiliki ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya 			<p>dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. H3 : Diduga minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. 4. H4: Diduga <i>soft skill</i>, pengalaman magang, dan minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
--	--------------------	--	--	--	---	---

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Rizza Agustin

Nim : 214105010010

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil dalam penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau pernah dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jember, 04 Agustus 2025

Saya,



RIZZA AGUSTIN
NIM. 214105010010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail febi@uinkhas.ac.id Website <https://febi.uinkhas.ac.id/>



SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Rizza Agustin
NIM	: 214105010010
Program Studi/Fakultas	: Perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

No	Lampiran	Ada	Tidak
1	Lembar persetujuan Pembimbing	✓	
2	Matrik Penelitian	✓	
3	Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani	✓	
4	Pedoman Wawancara/ Angket Penelitian	✓	
5	Surat Izin Penelitian	✓	
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	✓	
7	Jurnal Kegiatan Penelitian	✓	
8	Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)	✓	
9	Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan SPSS dll atau penelitian kuantitatif data sekunder)	✓	
10	Surat keterangan screening turnitin 25% (Bagian Akademik)	✓	
11	Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi	✓	
12	Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik Penelitian)	✓	
13	Biodata	✓	

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 05 Agustus 2025
Pembimbing

Udik Mashudi
NUP.2005106



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *SOFT SKILL*, PENGALAMAN MAGANG, DAN MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH ANGKATAN 2020-2022 FEBI UIN KHAS JEMBER

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Rizza Agustin dengan NIM 214105010010 mahasiswi S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember sedang melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2020-2022 FEBI UIN Khas Jember.

Dengan segala hormat saya memohon ketersediaan dan partisipasi dari teman-teman untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Kriteria dalam pengisian kuesioner ini adalah:

1. Mahasiswa aktif program studi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember angkatan 2020, 2021 dan 2022
2. Mahasiswa yang sudah melaksanakan program magang.

Saya harap saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Partisipasi kalian merupakan bantuan yang sangat besar bagi penelitian ini. Atas perhatian dan ketersediaan waktu kalian, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Petunjuk Pengisian:

1. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pernyataan yang perlu Anda nilai sesuai dengan pendapat dan pengalaman Anda.
2. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.
3. Jawaban Anda akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijaga kerahasiaannya.

Skala yang digunakan:

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

Biodata Responden:

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan dirahasiakan).

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Prodi Perbankan Syariah :

Kelas :

Telah melaksanakan Magang :

Pernyataan:

Pilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

DAFTAR PERTANYAAN KUSIONER

No	Soft Skill (X_1)	STS	TS	N	S	SS
1	Merasa percaya diri saat berbicara di forum atau saat presentasi					
2	Bersedia bekerja sama dengan satu kelompok atau tim					
3	Bersedia menerima teguran atau hukuman jika saya membuat kesalahan					

4	Menyampaikan informasi dengan jujur sesuai dengan fakta yang ada					
5	Tidak merasa canggung saat harus berinteraksi dengan orang baru					
No.	Pengalaman Magang (X2)	STS	TS	N	S	SS
1	Merasa kurang memiliki pengalaman saat magang karena durasi magang yang sangat sebentar					
2	Merasa harus mempersiapkan diri agar lebih berkualitas ketika nanti terjun ke dunia kerja					
3	Melaksanaan magang saya mampu mengaplikasikan hasil pembelajaran dibangku kuliah					
4	Merasa praktik magang melatih diri untuk bekerja secara profesional					
5	Merasa terlatih menjadi disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
No	Minat Kerja (X3)	STS	TS	N	S	SS
1	Berminat bekerja di bank syariah karena saya sangat menyukai dunia perbankan					
2	Berminat bekerja di bank syariah karena memiliki pengalaman mengikuti kegiatan (seminar, magang) yang berkaitan dengan keuangan syariah					
3	Berminat bekerja di bank syariah karena sesuai dengan kemampuan					

	yang saya miliki					
4	Berminat bekerja di bank syariah karena sesuai dengan latar belakang Pendidikan sehingga mempermudah dalam jenjang karir					
5	Berminat bekerja di bank syariah karena dapat mengembangkan pengetahuan terkait keuangan syariah					
No	Kesiapan Kerja (Y)	STS	TS	N	S	SS
1	Akan tetap bekerja walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sudah di tempuh					
2	Selalu berpikir matang matang saat mengambil keputusan untuk berkarir di bank syariah					
3	Mempunyai tanggung jawab besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik secara individu atau kelompok					
4	Mudah menyesuaikan diri terhadap situasi maupun kondisi di tempat kerja					
5	Saya telah mempersiapkan diri untuk menghadapi tuntutan-tuntutan dalam dunia kerja					

Kepada Yth.

Dekan FEBI UIN Kiai Hasji Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No.01 Mangli, Kaliwates, Jember,

Jawa Timur Kode Pos: 68136

Nama : Rizza Agustin

NIM : 214105010010

Semester : 8

Mohon ijin untuk mengadakan Penelian/Riset pada tanggal 10 Maret 2025 – 12 April 2025 mengenai Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa/i Prodi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Angkatan 2020-2022).

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 8 Maret 2025

Saya,



RIZZA AGUSTIN
NIM. 214105010010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rizza Agustin
NIM : 214105010010
Semester : 8
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh *Soft Skill*, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa/i Prodi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Angkatan 2020-2022).

Telah melaksanakan penelitian untuk memenuhi tugas skripsi, terhitung tanggal 10 Maret 2025 – 15 April dengan mengambil data dari febi.uinkhas.ac.id.

Jember, 26 Mei 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

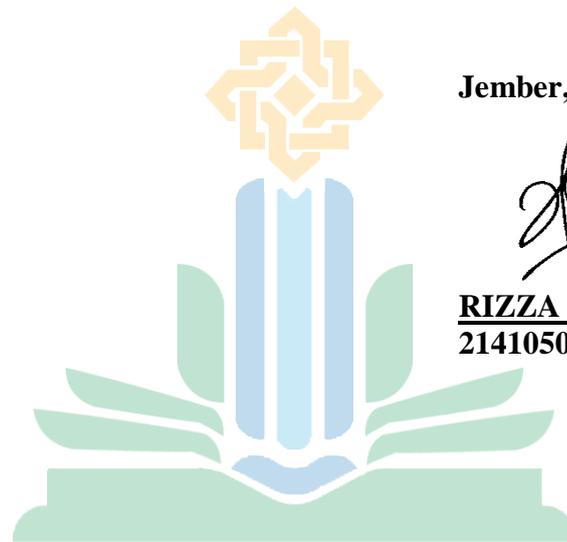
A.n. Dekan
Ketua Jurusan Ekonomi Islam


M.F Hidayatullah



JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	Hari/Tanggal	Jurnal Kegiatan
1	9 Maret 2024	Menyerahkan Surat Ijin Penelitian
2	10 Maret-12 April 2025	Menyebarkan kusioner ke mahasiswa Perbankan Syariah UIN KHAS JEMBER
3	14 April 2025	Pengujian SPSS
4	26 Mei 2025	Meminta surat keterangan selesai bimbingan

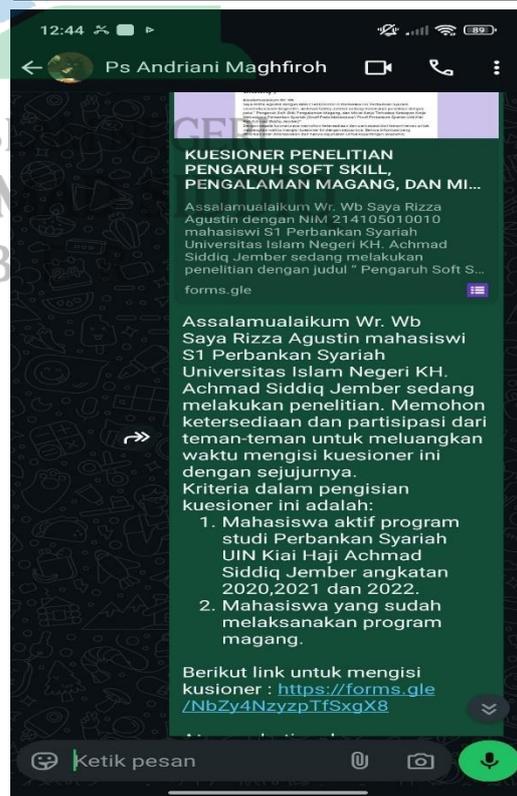
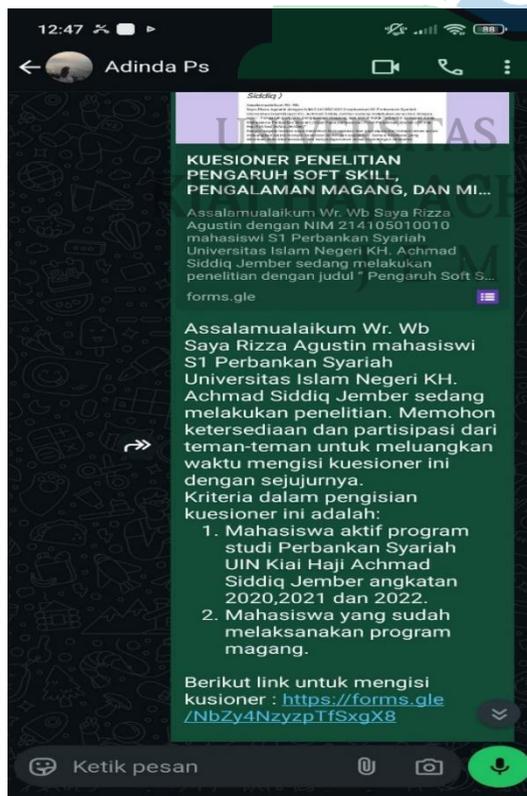
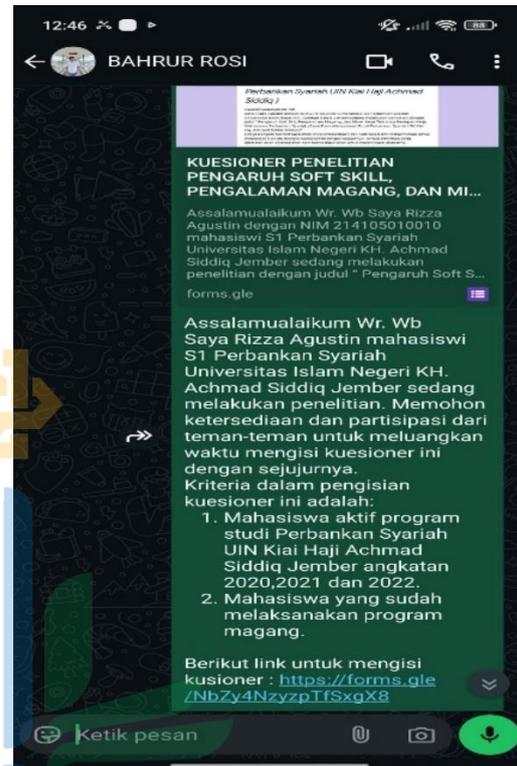
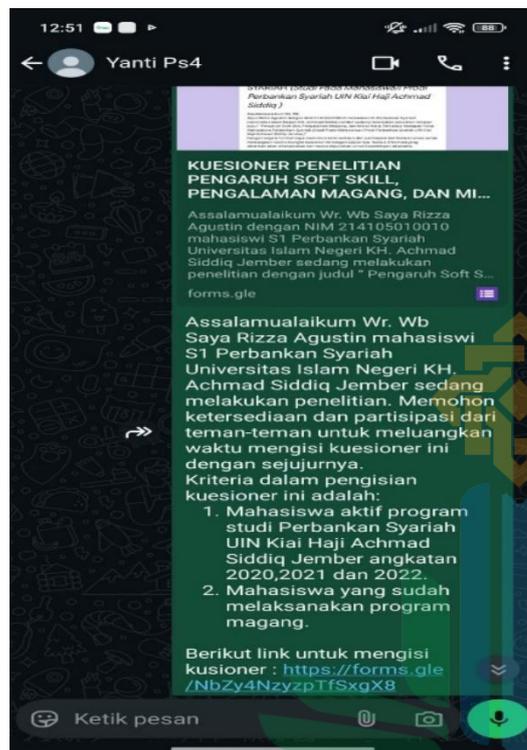


Jember, 4 Agustus 2025

RIZZA AGUSTIN
214105010010

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DOKUMENTASI PENELITIAN



TABULASI DATA PENELITIAN

No	Soft Skill (X1)						Pengalaman Magang (X2)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
1	4	3	1	4	4	16	4	3	1	4	4	16
2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	3	5	19	4	3	4	3	5	19
4	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
8	4	1	2	4	3	14	4	1	2	4	3	14
9	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	4	23
10	4	4	4	3	3	18	4	4	C	3	3	14
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
12	4	4	3	4	5	20	4	4	3	4	5	20
13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
14	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22
15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
16	4	3	4	3	5	19	4	3	4	3	5	19
17	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
18	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23
19	5	4	3	5	3	20	5	4	3	5	3	20
20	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
22	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	3	18
23	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
24	4	2	4	3	5	18	4	2	4	3	5	18
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
30	1	2	3	4	2	12	1	2	3	4	2	12
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
32	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	4	23
33	4	1	4	5	4	18	4	1	4	5	4	18
34	4	5	4	1	4	18	4	5	4	1	4	18

35	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23
36	2	5	4	1	4	16	2	5	4	1	4	16
37	4	4	1	5	4	18	4	4	1	5	4	18
38	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	3	17
39	4	5	4	5	3	21	4	5	4	5	3	21
40	4	5	3	4	2	18	4	5	3	4	2	18
41	3	4	5	5	4	21	3	4	5	5	4	21
42	5	1	4	3	5	18	5	1	4	3	5	18
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
44	4	5	4	4	1	18	4	5	4	4	1	18
45	2	4	5	1	4	16	2	4	5	1	4	16
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
47	5	1	5	5	1	17	5	1	5	5	1	17
48	3	5	5	3	3	19	3	5	5	3	3	19
49	3	4	5	4	3	19	3	4	5	4	3	19
50	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
53	1	5	1	5	1	13	1	5	1	5	1	13
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
56	5	4	4	4	1	18	5	4	4	4	1	18
57	5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	3	21
58	5	4	2	2	4	17	3	3	3	3	3	15
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25
61	4	5	4	3	3	19	4	5	4	3	3	19
62	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
65	3	1	2	4	3	13	3	1	2	4	3	13
66	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
67	4	5	1	5	3	18	4	5	1	5	3	18
68	4	1	5	5	1	16	4	1	5	5	1	16
69	1	4	4	5	1	15	1	4	4	5	1	15
70	3	3	4	5	4	19	3	3	4	5	4	19
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
72	4	1	4	5	2	16	4	1	4	5	2	16
73	1	3	1	5	1	11	1	3	1	5	1	11

74	2	4	2	4	5	17	2	4	2	4	5	17
75	1	4	4	2	4	15	1	4	4	2	4	15
76	4	3	4	2	4	17	4	3	4	2	4	17
77	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	4	12
78	1	2	4	4	4	15	1	2	4	4	4	15
79	4	1	5	4	1	15	4	1	5	4	1	15
80	3	3	3	4	2	15	3	3	3	4	2	15
81	4	2	1	4	4	15	4	2	1	4	4	15
82	3	2	1	3	2	11	3	2	1	3	2	11

No	Minat Kerja (X3)						Kesiapan Kerja (Y)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
1	3	5	3	1	5	17	4	3	1	4	4	16
2	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	4	5	19	4	3	4	3	5	19
4	2	2	2	2	2	10	4	4	5	4	5	22
5	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
6	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10
8	2	2	2	3	5	14	4	1	2	4	3	14
9	3	1	4	5	4	17	4	5	5	5	4	23
10	2	5	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18
11	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	3	21
12	3	3	3	3	5	17	4	4	3	4	5	20
13	3	5	3	5	5	21	2	2	2	2	2	10
14	3	4	5	4	2	18	4	5	4	4	5	22
15	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
16	5	2	3	5	2	17	4	3	4	3	5	19
17	3	3	4	4	5	19	2	2	2	2	2	10
18	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	23
19	5	4	3	3	4	19	5	4	3	5	3	20
20	5	2	4	4	2	17	5	5	4	4	4	22
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
22	3	4	5	3	3	18	4	4	3	4	3	18
23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
24	5	5	5	5	5	25	4	2	4	3	5	18
25	5	4	4	3	4	20	3	3	3	3	3	15
26	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
27	4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	4	20

28	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
30	3	2	4	1	3	13	1	2	3	4	2	12
31	3	4	3	4	5	19	3	3	3	3	3	15
32	3	5	4	5	4	21	5	5	4	5	4	23
33	4	4	3	5	5	21	4	1	4	5	4	18
34	3	4	5	4	5	21	4	5	4	1	4	18
35	4	5	3	4	3	19	5	4	5	4	5	23
36	4	4	4	4	4	20	2	5	4	1	4	16
37	5	5	3	1	5	19	4	4	1	5	4	18
38	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	17
39	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	3	21
40	3	5	4	3	5	20	4	5	3	4	2	18
41	3	4	5	5	4	21	3	4	5	5	4	21
42	5	5	5	5	5	25	5	1	4	3	5	18
43	4	2	5	3	4	18	4	4	4	4	4	20
44	3	5	4	2	4	18	4	5	4	4	1	18
45	4	4	4	4	4	20	2	4	5	1	4	16
46	4	2	4	1	2	13	4	4	4	4	4	20
47	3	4	3	4	5	19	5	1	5	5	1	17
48	1	5	5	2	5	18	3	5	5	3	3	19
49	4	4	4	4	4	20	3	4	5	4	3	19
50	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15
51	3	3	5	5	2	18	4	4	4	4	4	20
52	3	4	4	5	5	21	4	4	4	4	4	20
53	1	5	1	2	3	12	1	5	1	5	1	13
54	4	2	5	4	4	19	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
56	4	2	5	5	2	18	5	4	4	4	1	18
57	4	3	2	4	2	15	5	4	5	4	3	21
58	4	3	3	2	5	17	3	3	3	3	3	15
59	4	1	4	4	1	14	4	4	4	4	4	20
60	2	1	3	4	2	12	5	5	4	5	3	22
61	3	5	3	4	5	20	4	5	4	3	3	19
62	2	1	5	2	5	15	5	5	5	5	5	25
63	3	2	3	4	2	14	4	4	4	4	4	20
64	2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	25
65	4	3	4	3	3	17	3	1	2	4	3	13
66	4	2	3	2	4	15	4	4	4	4	4	20

67	1	3	4	2	5	15	4	5	1	5	3	18
68	5	3	3	4	1	16	4	1	5	5	1	16
69	3	3	2	1	4	13	1	4	4	5	1	15
70	3	2	4	3	4	16	3	3	4	5	4	19
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
72	4	3	2	4	2	15	4	1	4	5	2	16
73	3	1	1	5	1	11	1	3	1	5	1	11
74	1	2	4	5	4	16	2	4	2	4	5	17
75	5	4	3	1	3	16	1	4	4	2	4	15
76	4	3	1	3	4	15	4	3	4	2	4	17
77	5	4	3	4	1	17	2	2	2	2	4	12
78	3	3	3	3	3	15	1	2	4	4	4	15
79	3	4	4	2	3	16	4	1	5	4	1	15
80	2	4	1	4	3	14	3	3	3	4	2	15
81	2	5	4	1	4	16	4	2	1	4	4	15
82	2	2	2	2	2	10	3	2	1	3	2	11

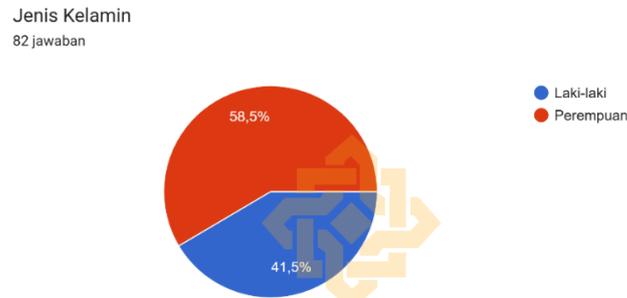


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

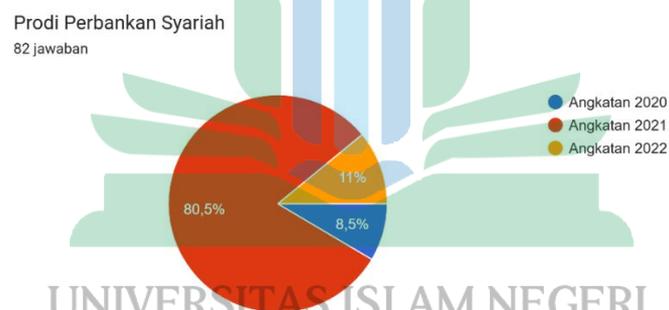
HASIL PENYAJIAN DATA DAN PERHITUNGAN SPSS

A. IDENTITAS RESPONDEN

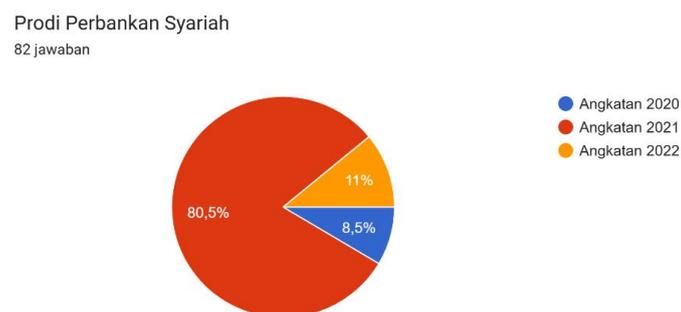
a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden



b. Karakteristik Tahun Angkatan Responden



c. Karakteristik Kelas Responden



B. UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas Variabel X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.232*	.405**	.325**	.390**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.036	.000	.003	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	.232*	1	.268*	.141	.324**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.036		.015	.205	.003	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X1.3	Pearson Correlation	.405**	.268*	1	.152	.297**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.173	.007	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X1.4	Pearson Correlation	.325**	.141	.152	1	-.019	.473**
	Sig. (2-tailed)	.003	.205	.173		.864	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X1.5	Pearson Correlation	.390**	.324**	.297**	.019	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.007	.864		.000
	N	82	82	82	82	82	82
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.733**	.638**	.674**	.473**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.255*	.418**	.383**	.409**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.021	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.2	Pearson Correlation	.255*	1	.271*	.180	.346**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.021		.014	.105	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.3	Pearson Correlation	.418**	.271*	1	.178	.330**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.109	.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.4	Pearson Correlation	.383**	.180	.178	1	.024	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000	.105	.109		.830	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.5	Pearson Correlation	.409**	.346**	.330**	.024	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.830		.000
	N	82	82	82	82	82	82
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.745**	.646**	.688**	.507**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.236*	.274*	.339**	.024	.571**
	Sig. (2-tailed)		.021	.014	.002	.830	.000
	N	82	82	82	82	82	82

	Sig. (2-tailed)		.033	.013	.002	.829	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X3.2	Pearson Correlation	.236*	1	.244*	.143	.535**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.033		.027	.199	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X3.3	Pearson Correlation	.274*	.244*	1	.292**	.343**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.013	.027		.008	.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X3.4	Pearson Correlation	.339**	.143	.292**	1	.074	.592**
	Sig. (2-tailed)	.002	.199	.008		.511	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X3.5	Pearson Correlation	.024	.535**	.343**	.074	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.829	.000	.002	.511		.000
	N	82	82	82	82	82	82
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.571**	.698**	.662**	.592**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.255*	.423**	.383**	.367**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.021	.000	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82

Y2	Pearson Correlation	.255*	1	.269*	.180	.304**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.021		.014	.105	.006	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y3	Pearson Correlation	.423**	.269*	1	.122	.306**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.277	.005	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y4	Pearson Correlation	.383**	.180	.122	1	-.022	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.105	.277		.846	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y5	Pearson Correlation	.367**	.304**	.306**	-.022	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.005	.846		.000
	N	82	82	82	82	82	82
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.750**	.649**	.667**	.490**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

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

C. UJI REABILITAS

Hasil uji reabilitas variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

Hasil uji reabilitas variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	5

Hasil uji reabilitas variabel X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	5

Hasil uji reabilitas variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	5

D. UJI NORMALITAS J E M B E R

Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Variabel X1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Soft_Skill
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.96
	Std. Deviation	3.673
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.083
	Negative	-.089

Test Statistic	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)	.158 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Variabel X2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengalaman_Magang
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.07
	Std. Deviation	3.852
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.082
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Variabel X3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Minat_Kerja
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.78
	Std. Deviation	3.715
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092

	Negative	-.080
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Variabel Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kesiapan_Kerja
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.04
	Std. Deviation	3.707
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.086
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

E. UJI MULTIKOLINERITAS

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	.813	.379		2.146	.035		
Soft_Skill	.332	.052	.329	6.325	.000	.105	9.486
Pengalaman_Magang	.658	.048	.684	13.612	.000	.113	8.868
Minat_Kerja	-.035	.019	-.035	-1.901	.061	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kesiapan_Kerja

F. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Hasil Uji Statistik Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-.233	.343		-.679	.499
Soft_Skill	.052	.047	.374	1.093	.278
Pengalaman_Magang	-.029	.044	-.220	-.664	.509
Minat_Kerja	.002	.017	.015	.125	.901

G. UJI T (Parsial)**Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji T (Parsial)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.813	.379		2.146	.035
Soft_Skill	.332	.052	.329	6.325	.000
Pengalaman_Magang	.658	.048	.684	13.612	.000
Minat_Kerja	-.035	.019	-.035	-1.901	.061

a. Dependent Variable: Kesiapan_Kerja

H. UJI F (Simultan)**Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji F (Simultan)****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1088.189	3	362.730	1145.383	.000 ^b
	Residual	24.702	78	.317		
	Total	1112.890	81			

a. Dependent Variable: Kesiapan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Minat_Kerja, Pengalaman_Magang, Soft_Skill

I. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.813	.379		2.146	.035
Soft_Skill	.332	.052	.329	6.325	.000
Pengalaman_Magang	.658	.048	.684	13.612	.000
Minat_Kerja	-.035	.019	-.035	-1.901	.061

a. Dependent Variable: Kesiapan_Kerja

J. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.977	.563

a. Predictors: (Constant), Minat_Kerja, Pengalaman_Magang, Soft_Skill



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Rizza Agustin
 NIM : 214105010010
 Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
 Judul : Pengaruh Soft Skill, Pengalaman Magang, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa/i Prodi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Angkatan 2020-2022)

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Jember, 26 Mei 2025

Operator Turnitin
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Rizka
 (Dr. Herza F.A., M.E.)





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Rizza Agustin
NIM : 214105010010
Semester : 8

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 05 Agustus 2025
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Ana Pratiwi



BIODATA PENULIS



Biodata Penulis

1. Nama : Rizza Agustin
2. NIM : 214105010010
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 25 Agustus 2001
5. Agama : Islam
6. Alamat : Dsn. Tenggir Timur RT 03 RW 06, Desa Jelbuk, Kec. Jelbuk, Kabupaten Jember
7. Nomor Hp : 088991697418
8. Email : rizzaagustin701@gmail.com
9. Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
10. Program Studi : Perbankan Syariah

Riwayat Pendidikan

1. TK Tunas Bangsa Jelbuk
2. SD Negeri Jelbuk 02
3. SMP Negeri 01 Jelbuk
4. SMK Negeri 03 Jember
5. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember