



# Pengaruh Internship Experience, Selfefficacy, dan Persepsi kestabilan Karir terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah

Nadia Damayanti<sup>1</sup>, Femei Purnamasari<sup>2</sup>, Siska Yuli Anita<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. E-mail: [nadiaadamayanti15@gmail.com](mailto:nadiaadamayanti15@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. E-mail: [femeipurnamasari@radenintan.ac.id](mailto:femeipurnamasari@radenintan.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. E-mail: [siskayulianita@radenintan.ac.id](mailto:siskayulianita@radenintan.ac.id)

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of internship experience, self-efficacy, and career stability perception on work readiness in Islamic financial institutions in Bandar Lampung. The research method used a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires administered to 96 respondents selected using purposive sampling. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that all three independent variables had a positive and significant effect on work readiness. Internship experience had the highest regression coefficient ( $\beta = 0.535$ ;  $p = 0.003$ ), followed by perceptions of career stability ( $\beta = 0.293$ ;  $p = 0.001$ ) and self-efficacy ( $\beta = 0.288$ ;  $p = 0.008$ ). The regression model was able to explain 79.4% of the variation in work readiness ( $R^2 = 0.794$ ). These findings imply the importance of structured internship programs, strengthening self-confidence, and clear communication of career prospects in improving the work readiness of graduates for the Islamic finance industry.

**Keywords:** Internship experience; Self-efficacy; Perception of Career Stability; Sharia Financial Institutions;

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh internship experience, self-efficacy, dan persepsi kestabilan karir terhadap kesiapan kerja di lembaga keuangan syariah di Bandar Lampung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 96 responden yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Internship experience memiliki koefisien regresi tertinggi ( $\beta = 0,535$ ;  $p = 0,003$ ), diikuti oleh persepsi kestabilan karir ( $\beta = 0,293$ ;  $p = 0,001$ ), dan self-efficacy ( $\beta = 0,288$ ;  $p = 0,008$ ). Model regresi mampu menjelaskan 79,4% variasi kesiapan kerja ( $R^2 = 0,794$ ). Temuan ini mengimplikasikan pentingnya program magang terstruktur, penguatan keyakinan diri, dan komunikasi prospek karir yang jelas dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan untuk industri keuangan syariah.

**Kata Kunci:** Internship experience; Self efficacy; Persepsi Kestabilan Karir; Lembaga Keuangan Syariah;

| Received: 27/04/2026

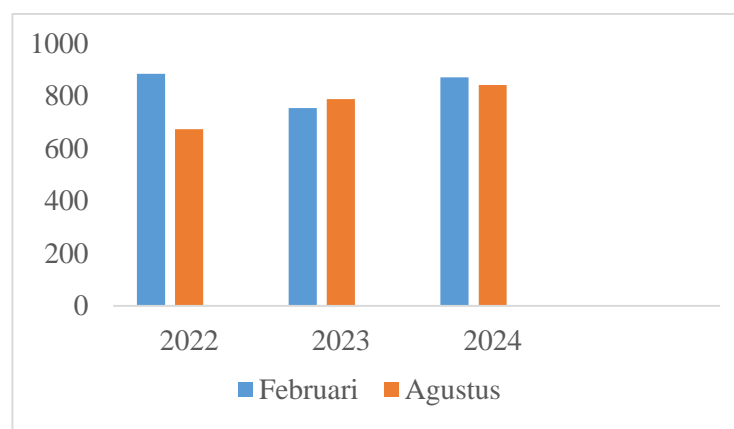
| Revised: 05/6/2026

| Accepted: 20/08/2026

## 1. PENDAHULUAN

Disrupsi teknologi dan transformasi digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara global, menuntut kesiapan yang lebih komprehensif dari para lulusan perguruan tinggi. World Economic Forum (2023) dalam Future of Jobs Report menegaskan bahwa 44% keterampilan inti pekerja akan berubah dalam lima tahun ke depan, menciptakan kesenjangan kompetensi yang signifikan. Transisi dari bangku kuliah ke dunia kerja menjadi fase kritis yang menentukan keberhasilan karir awal seseorang. Dalam konteks ini, konsep kesiapan kerja (*work readiness*) muncul sebagai konstruk multidimensional yang mencakup penguasaan keterampilan, keyakinan diri, pemahaman industri, dan kesiapan mental untuk berkontribusi secara maksimal dalam organisasi (Caballero et al., 2011)

Permasalahan ini semakin nyata di Indonesia, di mana Badan Pusat Statistik (2025) telah mencatat bahwa lulusan sekolah menengah kejuruan (7,86%) serta lulusan perguruan tinggi (5,12%) terus berkontribusi terhadap angka pengangguran terbuka. Grafik berikut menggambarkan fluktuasi jumlah lulusan perguruan tinggi yang menganggur dalam sebagian tahun terakhir:



**Gambar 1. Jumlah Pengangguran Terbuka Lulusan Universitas 2022-2024**

Sumber: bps.go.id yang telah diolah

Pada 2022 bulan februari, jumlah pengangguran terbuka di perguruan tinggi mencapai 871.860 orang, sedangkan pada bulan Agustus 2022 jumlahnya turun menjadi 842.378 orang. Pada Februari 2023 kembali mengalami penurunan yaitu mencapai 753.732 jiwa dan bulan Agustus 2023 meningkat menjadi 787.973 jiwa. Pada Februari 2024 meningkat menjadi 884.769 jiwa, lalu pada Agustus 2024 mengalami penurunan menjadi 673.485 jiwa.

Jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi pada agustus tahun 2022 turun jadi 842.378 dari 871.860 pada Februari 2022. Angka tersebut mengalami penurunan menjadi 753.732 pada Februari 2023. Jumlah tersebut kembali mengalami kenaikan 787.973 pada Agustus 2023. Kemudian itu kembali mengalami kenaikan pada 884.769 pada Februari 2024 saat sebelum turun menjadi 673.485 pada Agustus 2024.

Pada data diatas menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia meningkat tiap tahunnya. Salah satu penyebabnya ialah minimnya kesiapan lulusan baru akibat kompetensi yang belum mencukupi serta minimnya pelatihan keahlian untuk memenuhi tuntutan pasar kerja. Untuk mengatasinya, yaitu dengan meningkatkan kesiapan kerja dari calon lulusan. Secara ringkas, kesiapan kerja merupakan penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi secara efektif

dan mendukung tujuan organisasi di tempat mereka bekerja. (Fitriyanto, 2020). Sedangkan, Allah SWT telah memerintahkan dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ . ١٠

“Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.” (Qs. Al-Jumu'ah [62] : 10)

Ayat ini menjelaskan dasar teologis untuk etika dalam bekerja kerja, yang memandang upaya dalam mencari rezeki dengan halal sebagai bentuk ibadah yang menyambung dari ibadah mahdah. Tingkat pengangguran yang tinggi di antara lulusan pendidikan menunjukkan terdapat kesenjangan yang signifikan antara ajaran agama serta kesiapan kerja di dunia nyata.

Dalam situasi penuh tantangan di bidang ketenagakerjaan, sektor keuangan syariah di Indonesia justru mengalami tren pertumbuhan yang pesat dan memiliki masa depan yang menjanjikan untuk jangka panjang. Berdasarkan laporan Otoritas Jasa Keuangan (2024), terlihat kemajuan yang menggembirakan dengan bertambahnya jumlah lembaga keuangan syariah serta peningkatan serapan tenaga kerja, sebagaimana tergambar dalam data berikut:

**Tabel 2. Jumlah BUS, UUS dan BPRS dari 2021 – 2024**

Indikator	2021	2022	2023	2024
Bank Umum Syariah				
Jumlah Bank	12	13	13	14
Jumlah Tenaga Kerja	50.708	50.708	50.708	50.708
Unit Usaha Syariah				
Jumlah Bank	21	20	20	20
Jumlah Tenaga Kerja	5.590	5.590	5.590	5.590
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah				
Jumlah Bank	164	167	173	175
Jumlah Tenaga Kerja	6.964	7.491	7.917	8.398

Sumber : Statistik Perbankan Syariah OJK 2021-2024

Sepanjang periode waktu yang sama, jumlah tenaga kerja yang diserap oleh organisasi perbankan Islam bertambah dari 63.262 menjadi 64.696 (Otoritas Jasa Keuangan, 2024). Pertumbuhan ini didorong oleh transformasi digital dan konsolidasi yang menciptakan permintaan tinggi terhadap tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai (Ascarya, 2021)

Namun, gelombang disrupsi digital dan pertumbuhan pesat ini justru memunculkan tantangan baru yaitu kesenjangan kompetensi SDM. Data statistik mengungkap fenomena kritis di mana tenaga kerja di BUS stagnan di angka 50.708 orang (2021-2024), mengindikasikan bahwa pertumbuhan lembaga baru tidak diikuti penambahan tenaga kerja yang masif (Otoritas Jasa Keuangan, 2024). Temuan ini sejalan dengan hasil Survei Kebutuhan SDM Keuangan Syariah OJK (2023) bahwa lebih dari 65% lembaga kesulitan menemukan kandidat yang "siap pakai" dengan kombinasi kompetensi syariah dan digital. Kesenjangan ini terutama terletak pada penguasaan soft skills, self-efficacy, dan pemahaman praktis melalui pengalaman magang yang masih terbatas (Fitriyanto, 2020)

Dalam konteks lokal Bandar Lampung, kebutuhan akan tenaga kerja perbankan syariah yang siap pakai semakin mendesak seiring dengan perkembangan industri keuangan syariah di wilayah ini. Sebagai ibu kota provinsi dengan pertumbuhan ekonomi yang stabil, keberadaan kantor-kantor cabang Bank Syariah Indonesia, Bank Lampung Syariah, serta beberapa BPRS menciptakan pasar tenaga kerja yang spesifik. Data nasional yang menunjukkan peningkatan tenaga kerja di BPRS dari 6.964 menjadi 8.398 orang (2021-2024) merefleksikan potensi penyerapan tenaga kerja di level regional (Otoritas Jasa Keuangan, 2024). Namun, berdasarkan observasi awal terhadap lulusan perguruan tinggi di Bandar Lampung, terdapat indikasi bahwa persepsi kestabilan karir, keyakinan diri (self-efficacy), dan pengalaman praktik (internship) masih menjadi faktor penghambat dalam kesiapan kerja di sektor perbankan syariah. Ketiga faktor ini perlu dibangun untuk mewujudkan hakikat dari Q.S Ar-Rad ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ..... ١١

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka”. (QS.Ar-Rad [13] 11)

Ayat ini menjadi bagian utama perubahan, yang menegaskan bahwa perbaikan nasib dan kesiapan menyongsong masa depan harus dimulai dengan transformasi internal individu, yang dalam penelitian ini direpresentasikan melalui peningkatan pengalaman magang, keyakinan diri (self-efficacy), dan persepsi positif terhadap karir.

Pengalaman praktik melalui program magang memegang peranan yang penting dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk industri keuangan syariah. Program magang yang terstruktur memungkinkan calon tenaga kerja tidak hanya mengembangkan kemampuan teknis (hard skills) tetapi juga mengasah keterampilan non-teknis (soft skills) dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya, sehingga mengubah mereka dari status "tahu teori" menjadi "tahu praktik". Penelitian Januariyansah et al., (2022) melalui meta-analisis terhadap 22 artikel menemukan bahwa employability skills yang dikembangkan melalui magang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan effect size 0,365. Temuan Syifaiyah & Febriana (2025) juga menyatakan jika pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa.

Salah satu kunci dalam membangun ketahanan kerja di industri perbankan Syariah yakni aspek psikologis berbentuk Keyakinan diri (Self efficacy). Keyakinan diri terhadap keahlian sendiri dapat mempengaruhi cara calon tenaga kerja dalam memandang hambatan serta memanfaatkan kesempatan dalam pengembangan karir mereka. Riset yang dilakukan (K Parangin-Angin et al., 2022) menunjukan kesiapan kerja mahasiswa tingkatan akhir dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh tingkatan efikasi diri mereka. Bagi Teori Kognitif Sosial Albert Bandura (1997), efikasi diri ialah penanda yang kuat tentang seberapa baik seorang hendak berprestasi di tempat kerja.(Albert Bandura, 1997)

Persepsi mengenai stabilitas dan prospek karir jangka panjang di sektor perbankan syariah pasca-konsolidasi menjadi faktor pendorong yang signifikan bagi calon tenaga kerja. Laporan Tahunan Bank Syariah Indonesia (2023) menunjukkan kinerja positif dengan pertumbuhan aset yang konsisten, membentuk optimisme terhadap masa depan karir di sektor ini. Survei LinkedIn (2023) terhadap profesional muda Indonesia mengungkap bahwa 68% responden mengutamakan stabilitas karir jangka panjang dalam memilih pekerjaan. Data Asosiasi BSI (2023) tentang tingkat retensi karyawan di perbankan syariah yang

mencapai 85% lebih tinggi dibandingkan perbankan konvensional semakin memperkuat persepsi positif terhadap keberlanjutan karir di industri perbankan syariah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi dasar urgensi studi ini. Pertama, meskipun literatur telah banyak membahas pentingnya pengalaman magang, keyakinan diri, dan persepsi kestabilan karir terhadap kesiapan kerja, ketiga variabel tersebut belum pernah diuji secara terpadu dalam satu model penelitian dalam konteks keuangan syariah. Kedua, kajian empiris mengenai kesiapan kerja di sektor keuangan syariah terutama yang merespons fenomena stagnasi penyerapan tenaga kerja di tengah pertumbuhan institusi masih sangat terbatas. Ketiga, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji fenomena ini di tingkat lokal seperti Bandar Lampung, padahal wilayah ini menunjukkan dinamika perkembangan keuangan syariah yang signifikan. Dengan menganalisis pengaruh pengalaman magang, keyakinan diri, dan persepsi stabilitas karir, penelitian ini bertujuan menjawab kesenjangan penelitian mengenai kesiapan kerja calon tenaga kerja di lembaga keuangan syariah Bandar Lampung.

## 2. METODE

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh dari *Internship experience*, *Self efficacy*, serta pandangan tentang stabilitas karir terhadap kesiapan kerja di lembaga keuangan syariah di Bandar Lampung. Pengumpulan data primer dilakukan melalui pengisian kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin, yang disebar kepada sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai publikasi resmi, termasuk Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Badan Pusat Statistik (BPS), serta beberapa jurnal ilmiah yang berhubungan.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti terdiri dari calon tenaga kerja lembaga keuangan syariah yang berada di Bandar Lampung dengan persyaratan tertentu. Kriteria tersebut meliputi: (1) status sebagai mahasiswa tingkat akhir atau lulusan perguruan tinggi dengan masa kelulusan tidak lebih dari dua tahun, (2) pernah menjalani magang setidaknya satu kali di lembaga keuangan syariah, (3) memiliki ketertarikan untuk berkarir di bidang keuangan syariah, dan (4) berdomisili di Bandar Lampung. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yang menghasilkan jumlah 96 responden. Penghitungan jumlah sampel tersebut menggunakan rumus Lemeshow untuk populasi yang tidak diketahui jumlah pastinya, dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 10%

Untuk mengevaluasi validitas survei, data primer diuji dengan menggunakan uji validitas guna melihat apakah butir-butir pertanyaan dalam survei secara akurat mengukur aspek yang diinginkan (Ghozali, 2021). Respons responden terhadap serangkaian pertanyaan akan digunakan sebagai instrumen pengukuran untuk menilai validitas data. Temuan dari uji ini kemudian dianalisis untuk mengonfirmasi validitas data tersebut. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika nilai *r* hitung lebih besar daripada nilai *r* tabel (pada tingkat signifikansi 5%), dan dinyatakan tidak valid jika nilai *r* hitung lebih rendah daripada nilai *r* tabel.

Tujuan pengujian reliabilitas merupakan untuk mengevaluasi kesesuaian kuesioner sebagai instrument guna mengevaluasi variabel ataupun konstruk riset. Kuesioner dinyatakan valid apabila jawaban responden terhadap tiap butir tetap konstan, bagi Ghozali (2021). Koefisien Alpha Cronbach digunakan dalam penelitian ini guna mengukur reliabilitas

suatu variabel. Apabila nilai Alpha Cronbach suatu variabel lebih besar dari ambang batasan minimum yaitu 0,60, yang artinya jawaban responden memiliki stabilitas dan konsistensi yang tinggi. (Ghozali, 2021)

Untuk memastikan apakah data dari variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal, dilakukan uji normalitas. Data yang terdistribusi secara normal, atau setidaknya mendekati normal, lebih diutamakan untuk membangun model regresi yang baik (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) satu sampel. Kesimpulan mengenai terpenuhinya asumsi normalitas ditarik dengan membandingkan nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh dari hasil uji. Jika nilai signifikansi (p-value) model regresi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Asumsi multikolinearitas diuji untuk memastikan tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Menurut (Ghozali, 2021), korelasi signifikan antar variabel independen tidak diinginkan dalam sebuah model regresi. Dalam penelitian ini, analisis multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan dua indikator dari tabel koefisien, yaitu nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah varians dari residual (error) dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastisitas) (Lailatus Sa'adah, 2020). Sebuah model regresi dikatakan baik apabila tidak mengandung masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Salah satu cara mendeteksinya secara visual adalah dengan menggunakan Scatter Plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Interpretasi hasilnya adalah jika titik-titik pada plot tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu dan tidak terkonsentrasi hanya di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual (kesalahan) dalam model regresi bersifat konstan atau memenuhi asumsi homoskedastisitas (Lailatus Sa'adah, 2020). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah heteroskedastisitas. Salah satu metode untuk mengidentifikasi masalah ini adalah dengan menggunakan scatterplot, yang membandingkan residual (SRESID) dengan nilai prediksi variabel dependen (ZPRED). Dalam interpretasinya, model regresi dianggap tidak mengandung gejala heteroskedastisitas jika titik-titik data pada plot tersebut tersebar secara acak (tanpa membentuk pola tertentu) dan tidak terkonsentrasi hanya di atas atau di bawah sumbu Y pada nilai 0.

Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah metode statistik yang bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel terikat (Pratidina & Tobing, 2021). Teknik ini berfungsi untuk mengetahui sejauh mana serta ke arah mana variabel-variabel independen memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, metode regresi linear berganda dimanfaatkan untuk menganalisis pengaruh gabungan dari Internship Experience (X1), Self efficacy (X2), dan Persepsi Kestabilan Karir (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y). Analisis ini membutuhkan penyusunan sebuah persamaan garis regresi berganda dengan tiga variabel prediktor. Secara umum, bentuk persamaan tersebut adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat atau variabel yang mempengaruhi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel Bebas (X1, X2, X3)

X1 = Internship experience

X2 = Self-efficacy

X3 = Persepsi kestabilan karir

e = Tingkat kesalahan

Uji statistik-t (Uji t) berfungsi untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2014). Uji ini dapat diterapkan pada penelitian dengan satu atau lebih variabel independen. Prosedur pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Jika t-hitung > t-tabel, maka nilai tersebut berada dalam daerah kritis (area penolakan hipotesis nol), sehingga H<sub>0</sub> ditolak pada tingkat kepercayaan (1- $\alpha$ ) x 100%. Artinya, variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Selain itu, keputusan dapat diambil dengan membandingkan nilai probabilitas (p-value) dari t-hitung dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang telah ditetapkan (biasanya 0,05). Apabila probabilitas (p-value) <  $\alpha$ , maka variabel independen dianggap berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan keragaman (variasi) pada variabel terikat. Nilai koefisien ini berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, semakin baik variabel bebas dalam menerangkan perubahan pada variabel dependen, yang menandakan model tersebut memberikan informasi yang hampir lengkap untuk tujuan prediksi. Sebaliknya, nilai yang mendekati 0 mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Bulir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Intership Experience</i> (X1)	X1.1	0,471	0.2006	Valid
	X1.2	0,917	0.2006	Valid
	X1.3	0,863	0.2006	Valid
	X1.4	0,936	0.2006	Valid
	X1.5	0,920	0.2006	Valid
<i>Self efficacy</i> (X2)	X2.1	0,930	0.2006	Valid
	X2.2	0,920	0.2006	Valid
	X2.3	0,938	0.2006	Valid
	X2.4	0,936	0.2006	Valid
	X2.5	0,918	0.2006	Valid
	X2.6	0,879	0.2006	Valid
	X2.7	0,859	0.2006	Valid
	X2.8	0,882	0.2006	Valid

Persepsi kestabilan karir (X3)	X3.1	0,942	0.2006	Valid
	X3.2	0,921	0.2006	Valid
	X3.3	0,920	0.2006	Valid
	X3.4	0,895	0.2006	Valid
	X3.5	0,925	0.2006	Valid
	X3.6	0,931	0.2006	Valid
	X3.7	0,960	0.2006	Valid
	X3.8	0,894	0.2006	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0,907	0.2006	Valid
	Y2	0,930	0.2006	Valid
	Y3	0,905	0.2006	Valid
	Y4	0,784	0.2006	Valid
	Y5	0,912	0.2006	Valid
	Y6	0,812	0.2006	Valid
	Y7	0,949	0.2006	Valid
	Y8	0,864	0.2006	Valid

Sumber : Data Diolah (2026)

Pada penelitian ini, jumlah responden kuisioner (n) yang didapat adalah 96, sehingga nilai r tabel adalah 0.2006. Berdasarkan data validitas seluruh indikator untuk variabel X dan variabel Y dikatakan valid dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r tabel. Bisa ditarik kesimpulannya yaitu pertanyaan layak dan bisa dipergunakan sebagai pemahaman yang lebih mendalam.

## Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Reliabilitas	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Intership experience</i>	0,6	0,880	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	0,6	0,970	Reliabel
Persepsi kestabilan karir	0,6	0,975	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,6	0,960	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh bahwa semua variabel X dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa seluruh teknik dalam penelitian ini Reliabel. Dengan demikian, hasil pengukuran yang dilakukan dapat dipercaya.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

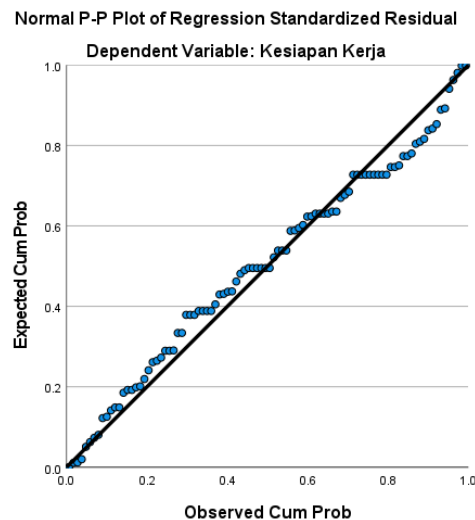
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel dan grafik berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.94066938	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	
	Positive	.081	
	Negative	-.085	
Test Statistic		.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.081	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.086	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.079
		Upper Bound	.093
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 335320129.			
Sumber: Data Diolah (2026)			

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada nilai residual model regresi, diperoleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,081. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 ( $0,081 > 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, data telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan uji statistik parametrik regresi.



Gambar 1 . Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan output grafik Normal P-P Plot, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola linier yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antarvariabel independent dalam model. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinearitas. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Internship Experience	.204	4.896
	Self Efficacy	.181	5.523
	Persepsi Kestabilan Karir	.237	4.217
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja			
Sumber : Data Diolah (2026)			

Berdasarkan tabel Coefficients pada bagian Collinearity Statistics, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Internship Experience sebesar 0,204, Self Efficacy sebesar 0,181, dan Persepsi Kestabilan Karir sebesar 0,237, yang seluruhnya lebih besar dari 0,10 ( $> 0,10$ ). Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel adalah 4,896 pada variabel Internship Experience, 5,523 pada variabel Self Efficacy, dan 4,217 pada variabel Persepsi Kestabilan Karir. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, model telah memenuhi asumsi klasik mengenai multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

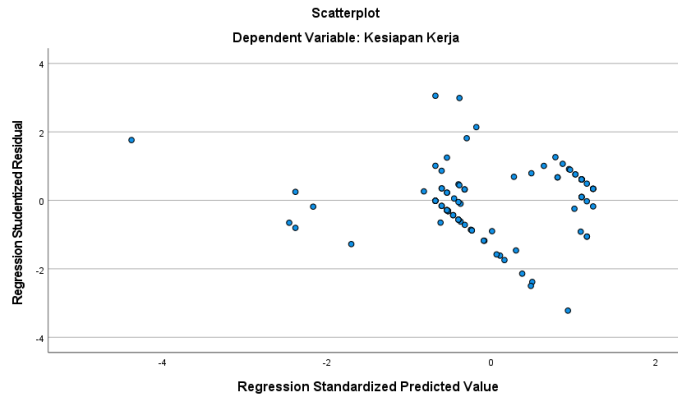
### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi adanya perbedaan varians residual antar pengamatan dalam sebuah model regresi. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.919	1.185		.775	.440
	Internship Experience	.026	.119	.050	.216	.829
	Self Efficacy	.035	.072	.118	.483	.631
	Persepsi Kestabilan Karir	-.037	.060	-.131	-.616	.539
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Internship Experience sebesar 0,829, Self Efficacy sebesar 0,631, dan Persepsi Kestabilan Karir sebesar 0,539. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $> 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Data Diolah (2026)

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatter plot dari uji heteroskedastisitas, dapat diamati bahwa sebaran titik residual acak, tersebar di area atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, tanpa menunjukkan pola yang teratur. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model tersebut telah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi terkait homoskedastisitas

**Analisis Regresi linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Internship Experience, Self Efficacy, dan Persepsi Kestabilan Karir terhadap Kesiapan Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.747	1.758		1.562	.122
	Internship Experience	.535	.177	.317	3.027	.003
	Self Efficacy	.288	.107	.299	2.692	.008
	Persepsi Kestabilan Karir	.293	.088	.322	3.312	.001
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Sumber : Data Diolah (2026)						

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,747 + 0,535 X_1 + 0,288 X_2 + 0,293 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh :

1. Nilai konstanta sebesar 2,747 menunjukkan bahwa apabila Internship Experience ( $X_1$ ), Self Efficacy ( $X_2$ ), dan Persepsi Kestabilan Karir ( $X_3$ ) dianggap bernilai nol, maka Kesiapan Kerja ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar 2,747.
2. Koefisien regresi Internship Experience ( $X_1$ ) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Internship Experience sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,535 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Arah koefisien yang positif

menunjukkan bahwa semakin baik Internship Experience, maka Kesiapan Kerja cenderung meningkat. Nilai signifikansi sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa Internship Experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

3. Koefisien regresi Self Efficacy ( $X_2$ ) sebesar 0,288 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Self Efficacy sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,288 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Self Efficacy, maka Kesiapan Kerja juga cenderung meningkat. Nilai signifikansi sebesar 0,008 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.
4. Koefisien regresi untuk variabel Persepsi Kestabilan Karir ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,293. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa, dengan asumsi ceteris paribus (variabel lain dianggap konstan), setiap peningkatan satu satuan pada skor Persepsi Kestabilan Karir akan meningkatkan skor Kesiapan Kerja sebesar 0,293 satuan. Tanda positif pada koefisien ini mengonfirmasi adanya hubungan searah antara kedua variabel, yang berarti semakin baik persepsi individu terhadap kestabilan karir, maka tingkat kesiapan kerjanya juga cenderung semakin tinggi. Pengaruh ini bersifat signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,001 yang jauh di bawah tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Kestabilan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.747	1.758		1.562	.122
	Internship Experience	.535	.177	.317	3.027	.003
	Self Efficacy	.288	.107	.299	2.692	.008
	Persepsi Kestabilan Karir	.293	.088	.322	3.312	.001
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Sumber : Data Diolah (2026)						

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan ( $df = 92$ ), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986. Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kesiapan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Internship Experience ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 3,027, yang lebih besar dari t tabel ( $3,027 > 1,986$ ) dengan nilai signifikansi sebesar ( $0,003 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Internship Experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

- 2) Self Efficacy ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,692, yang lebih besar dari t tabel ( $2,692 > 1,986$ ) dengan nilai signifikansi sebesar ( $0,008 < 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.
  - 3) Persepsi Kestabilan Karir ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 3,312, yang lebih besar dari t tabel ( $3,312 > 1,986$ ) dengan nilai signifikansi sebesar ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Kestabilan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.
2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1381.170	3	460.390	118.382	.000 <sup>b</sup>
	Residual	357.789	92	3.889		
	Total	1738.958	95			
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Persepsi Kestabilan Karir , Internship Experience, Self Efficacy						

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 118,382 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F tabel adalah 2,70 yang dihitung berdasarkan derajat kebebasan pembilang ( $df_1=3$ ), derajat kebebasan penyebut ( $df_2=92$ ), dan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ . Karena nilai F hitung  $>$  F tabel ( $118,382 > 2,70$ ) dan nilai signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Magang, Efikasi Diri, dan Persepsi Stabilitas Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.788	1.972
a. Predictors: (Constant), Persepsi Kestabilan Karir , Internship Experience, Self Efficacy				

Berdasarkan tabel hasil uji Koefisien Determinasi, nilai R yang diperoleh adalah 0,891. Angka ini mengindikasikan tingkat hubungan yang sangat kuat antara Internship Experience, Self Efficacy, dan Persepsi Kestabilan Karir terhadap Kesiapan Kerja. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,794 berarti bahwa 79,4% variasi dalam variabel Kesiapan Kerja dapat diterangkan secara bersama-sama oleh ketiga variabel independen tersebut. Sisanya, yakni

20,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **Pengaruh Internship Experience Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga keuangan Syariah.**

Berdasarkan hasil output SPSS estimasi regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Internship Experience dengan nilai probability sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,027 > t$  tabel  $1,986$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang menunjukkan bahwa Internship Experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja di lembaga keuangan syariah. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman magang memberikan kontribusi nyata dalam membekali calon tenaga kerja dengan kompetensi praktis dan pemahaman operasional industri keuangan syariah, di mana setiap peningkatan satu satuan internship experience akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar  $0,535$  satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gosali (2024) yang menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan minat karir (Gosali et al., 2024), serta mendukung temuan Safitri (2023) yang menjelaskan bahwa pengalaman magang berperan penting dalam membentuk perspektif waktu masa depan (future time perspective) yang positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Safitri & Syofyan, 2023). Dalam konteks industri keuangan syariah yang sedang bertransformasi digital, temuan ini memperkuat pentingnya desain program magang yang terstruktur dan terintegrasi dengan kurikulum akademik untuk mengoptimalkan kesiapan kerja lulusan.

### **Pengaruh Self efficacy Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga keuangan Syariah.**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, temuan penelitian menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah, dengan nilai probabilitas  $0,008 (< 0,05)$  dan koefisien regresi sebesar  $0,288$ . Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja berperan krusial dalam membangun kesiapan mental, ketahanan, dan motivasi intrinsik untuk berkontribusi di lingkungan profesional syariah. Hasil ini konsisten dengan penelitian Putri & Arini yang menyatakan bahwa self-efficacy merupakan prediktor signifikan terhadap kesiapan kerja generasi Z di era revolusi industri 4 (Zania Putri, 2025), serta diperkuat oleh temuan Wijikapindho & Hadi (2021) yang mengonfirmasi hubungan positif antara self-efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir (Wijikapindho & Hadi, 2023). Dalam konteks dinamika industri keuangan syariah yang menuntut adaptabilitas tinggi terhadap transformasi digital dan kompleksitas regulasi syariah, self-efficacy berfungsi sebagai penggerak psikologis yang memungkinkan calon tenaga kerja mengelola ketidakpastian, mengembangkan strategi coping, dan secara proaktif meningkatkan kompetensi yang relevan. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi pendidikan yang tidak hanya fokus pada penguatan kompetensi teknis (hard skills), tetapi juga membangun kepercayaan diri melalui pendekatan experiential learning, umpan balik konstruktif, dan penciptaan lingkungan akademik yang mendukung pengembangan identitas profesional yang resilien.

### **Pengaruh Persepsi Kestabilan Karir Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga keuangan Syariah.**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, temuan penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Kestabilan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah, dengan nilai probabilitas  $0,001 (< 0,05)$  dan koefisien regresi

sebesar 0,293. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap keberlanjutan, keamanan, dan prospek perkembangan jangka panjang di industri keuangan syariah secara substansial meningkatkan motivasi mereka untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Hasil ini selaras dengan penelitian Susilowati & Fauzan (2022) yang menemukan bahwa perencanaan karir sebagai konstruk yang erat terkait dengan persepsi stabilitas masa depan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, (Ari Susilowati & Mohammad Fauzan, 2022) serta didukung oleh temuan Zaharah dan Irianto (2023) yang menegaskan bahwa ekspektasi karir berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja siswa SMK. (Zaharah & Irianto, 2023) Dalam konteks industri keuangan syariah yang menunjukkan pertumbuhan aset dan konsolidasi kelembagaan yang stabil, persepsi positif terhadap kestabilan karir berfungsi sebagai faktor psikologis yang mendorong calon tenaga kerja untuk secara aktif mengakuisisi kompetensi spesifik, membangun jaringan profesional, dan menginternalisasi nilai-nilai syariah dalam praktik kerja. Temuan ini menguatkan pentingnya komunikasi yang efektif mengenai prospek karir di sektor keuangan Syariah melalui keterlibatan industri dalam kegiatan kampus, testimoni alumni, dan data penyerapan tenaga kerja untuk membentuk persepsi yang realistis sekaligus optimis, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kesiapan kerja lulusan.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa internship experience, self-efficacy, dan persepsi kestabilan karir secara simultan berperan signifikan dalam mendorong kesiapan kerja di lembaga keuangan syariah. Temuan ini menunjukkan bahwa calon tenaga kerja lebih siap memasuki dunia kerja ketika mereka memiliki pengalaman praktik langsung, keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri, serta persepsi positif mengenai prospek dan keberlanjutan karir di sektor syariah. Variabel internship experience terbukti memiliki pengaruh terbesar dengan koefisien regresi tertinggi, menandakan bahwa pengalaman lapangan yang relevan menjadi fondasi paling krusial dalam membentuk kompetensi praktis dan adaptabilitas kerja. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel bersama-sama mampu menjelaskan 79,4% variasi kesiapan kerja, sementara 20,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Dengan demikian, penelitian ini menjawab rumusan masalah dengan menunjukkan bahwa: pertama, internship experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja di lembaga keuangan syariah; kedua, self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja; dan ketiga, persepsi kestabilan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil ini memberikan pemahaman bahwa strategi penyiapan tenaga kerja untuk industri keuangan syariah harus bersifat holistik, dengan mengintegrasikan program magang yang terstruktur, intervensi penguatan kepercayaan diri, dan sosialisasi prospek karir yang jelas. Implikasi praktisnya, perguruan tinggi dan lembaga keuangan syariah perlu berkolaborasi dalam merancang kurikulum yang memadukan teori dan praktik, menyediakan mentorship untuk membangun self-efficacy, serta menyampaikan informasi yang akurat mengenai pertumbuhan dan stabilitas karir di industri syariah guna mempersiapkan lulusan yang kompeten, percaya diri, dan berkomitmen jangka panjang.

#### REFERENSI

Albert Bandura. (1997). *Self efficacy : The exercise of control*. W.H Freeman.

- Ari Susilowati ; Mohammad Fauzan. (2022). PENGARUH EFIKASI DIRI, PERENCANAAN KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA DIMODERASI LAYANAN INFORMASI KARIR. 9(1), 215–226.
- Ascarya, A. (2021). Digitalisasi perbankan syariah di indonesia. Bank Indonesia Working Paper.
- BSI. (2023a). Ekspansi dan akselesi bisnis untuk pertumbuhan berkelanjutan. Laporan Tahunan BSI 2023. <https://ir.bankbsi.co.id/misc/AR/AR2023-ID.pdf>
- BSI, A. (2023b). Lapotan kinerja SDM Perbankan Syariah 2023.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Fitriyanto, A. (2020). Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. 1–23.
- Ghozali, I. (2021). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yoga Pratama.
- Gosali, C., Vito, P., & Remiasa, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang dan Kepribadian Enterprising Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Minat Karir Sebagai Variabel Mediasi. *Action Research Literate*, 8(7). <https://doi.org/10.46799/arl.v8i7.437>
- Januariyansah, S., Anggoro, A. B., Erni, Iskandar, H., Putra, R., Gunawan, S., & Siregar, B. (2022). Meta Analisis Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 22(2), 33–39.
- K Parangin-Angin, S., Syuhada, S., & Arief, H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal EduSosial*, 2(2), 1–8. <https://doi.org/10.22437/jeso.v2i2.21535>
- Lailatus Sa'adah, T. N. (2020). IMPLEMENTASI PENGUKURAN CURRENT RATIO, DEBT TO EQUITY RATIO DAN RETURN ON QWUITY SERTA PENGARUHNYA TERHADAP RETURN. LPPM.
- LinkedIn. (2023). future of work : career preference of indonesia professionals. LinkedIn Workforce Report.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2024). Statistik Perbankan Syariah Sharia Banking Statistic Desember 2024. Otoritas Jasa Keuangan, Republik Indonesia Departemen Pengelolaan Dan Data Statistik, December, 1–116.
- Pratidina, P. R., & Tobing, D. S. K. (2021). The Influence of Training , Career Development , and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement at PT . Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. 04(04), 1180–1192.
- Safitri, Y., & Syofyan, R. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang dan Future Time Perspective terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 7, 3857–3865.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D.
- Syifaiah, I. Z. A., & Febriana, A. (2025). Peran Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro Semarang Lulusan 2019 & 2020. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(3), 6113–6124. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i3.3707>

- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2023). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. 1(2), 1313–1318.
- Zaharah, R., & Irianto, A. (2023). Pengaruh Konsep Diri dan Ekspektasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Kota Bukittinggi. 7(1), 16264–16273.
- zania putri, eti arini. (2025). PENGARUH SELF-EFFICACY , SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA SEBAGAI. 6(2), 471–488.