

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERATING

**Nabilla Salsa Billa^{1)*}, Muhammad Zainal Arifin²⁾, Andrea Geovani³⁾,
Ibnu Al Saudi⁴⁾**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Palangka Raya^{1,2,3)},
STIE Pancasetia Banjarmasin⁴⁾
e-mail: nabillasalsabillaa0206@gmail.com*

Abstrak

Perkembangan industri perbankan syariah yang pesat di Indonesia belum diimbangi dengan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi, yang menjadi salah satu penyebab tingginya pengangguran terdidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang dan locus of control terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah, serta peran moderasi self efficacy dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, Sampel sebanyak 53 mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Palangka Raya angkatan 2021 dipilih melalui teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert, dan analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (masing-masing $p < 0,05$), mendukung hipotesis H1 dan H2. Self efficacy memoderasi secara negatif hubungan pengalaman magang dengan kesiapan kerja (H3 diterima), namun tidak memoderasi hubungan locus of control dengan kesiapan kerja (H4 ditolak). Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan mengonfirmasi pentingnya pengalaman praktik dan karakter psikologis dalam membentuk kesiapan kerja, serta menunjukkan bahwa peran moderasi self efficacy bersifat kontekstual. Implikasi praktisnya menekankan perlunya peningkatan kualitas program magang dan penguatan pengembangan karakter di lingkungan pendidikan tinggi.

Kata kunci: Kesiapan Kerja, Locus of Control, Pengalaman Magang, Perbankan Syariah, Self Efficacy.

Abstract

The rapid development of the Islamic banking industry in Indonesia has not been matched by the job readiness of university graduates, contributing to the high rate of educated unemployment. This study aims to analyze the influence of internship experience and locus of control on the job readiness of Islamic Banking students, as well as the moderating role of self-efficacy in these relationships. Employing a quantitative approach, the sample consisted of 53 students from the Islamic Banking Department at UIN Palangka Raya, class of 2021, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS- SEM) with SmartPLS 4. The results show that both internship experience and locus of control have a positive and significant effect on job readiness (each with $p < 0.05$), supporting hypotheses H1 and H2. Self-efficacy negatively moderates the relationship between internship experience and job readiness (H3 accepted), but does not moderate the relationship between locus of control and job readiness (H4 rejected).

Theoretically, this study contributes by confirming the importance of practical experience and psychological characteristics in shaping job readiness, while highlighting that the moderating role of self efficacy is contextual. Practically, the findings emphasize the need to improve the quality of internship

programs and strengthen character development within higher education institutions.
Keywords: *Job Readiness, Locus of Control, Internship Experience, Islamic Banking, Self Efficacy*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, kesiapan kerja telah menjadi isu krusial bagi lulusan pendidikan tinggi di seluruh dunia. Persaingan di pasar tenaga kerja yang semakin ketat menuntut lulusan untuk tidak hanya memiliki pengetahuan akademis yang memadai, tetapi juga keterampilan praktis, kemampuan adaptasi, dan karakter psikologis yang kuat. Fenomena ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri (*skills mismatch*) telah menjadi tantangan global yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk institusi pendidikan tinggi, dunia industri, dan pembuat kebijakan. Persiapan kerja yang optimal memastikan menjadi kunci utama bagi lulusan dapat berkontribusi secara efektif dalam pembangunan ekonomi dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Dalam konteks Indonesia, tantangan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi semakin menjadi kompleks seiring dengan dinamika perkembangan sektor ekonomi yang beragam. Salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan signifikan adalah industri keuangan syariah, khususnya perbankan Syariah. Perkembangan pesat perbankan syariah di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan yang sangat signifikan. Menurut laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2024) pada Agustus perbankan syariah berhasil mencatat peningkatan aset hingga 10,38% (yoy). Hal ini mencerminkan peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya bertransaksi sesuai dengan prinsip Syariah.

Meskipun pertumbuhan industri perbankan syariah menunjukkan tren positif, terdapat kesenjangan yang signifikan antara kebutuhan industri dan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Data (Badan Pusat Statistik, 2024) menunjukkan bahwa tingkat kemiskinan terbuka berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi mencapai 842.378 orang, menandakan bahwa masih banyak lulusan yang kesulitan mendapatkan pekerjaan sesuai bidang keahliannya. Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya angka penurunan di kalangan lulusan perguruan tinggi adalah kurangnya pengalaman praktis dan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

Meskipun terdapat beberapa penelitian yang telah mengkaji variabel-variabel ini, namun masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan yang menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya menganalisis pengaruh pengalaman magang, locus of control, dan self efficacy secara terpisah terhadap kesiapan kerja. Penelitian oleh (Astuti & Amri, 2024) menunjukkan pengaruh secara simultan ketiga variabel tersebut, namun tidak menilai peran moderasi self efficacy dalam memperkuat atau meningkatkan hubungan antara variabel independen dengan kesiapan kerja. Kedua, penelitian (Tyas & Rifan, 2022) dan (Hamidah, 2024) hanya menguji pengaruh langsung masing-masing variabel tanpa mempertimbangkan interaksi kompleks antar variabel. Ketiga, konteks penelitian di bidang perbankan syariah masih terbatas, padahal sektor ini memiliki karakteristik unik yang memerlukan kesiapan kerja terkait prinsip-prinsip syariah yang spesifik.

Kebaruan dan nilai penelitian ini terletak pada beberapa aspek, model integratif yang menguji secara simultan pengaruh langsung pengalaman magang dan locus of control terhadap kesiapan kerja serta peran moderasi self efficacy dalam hubungan tersebut, Pendekatan metodologi menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang memungkinkan analisis hubungan kompleks dengan sampel yang relatif kecil, Konteks spesifik perbankan syariah yang membutuhkan kompetensi khusus berbeda dengan perbankan konvensional, Temuan paradoksal bahwa self efficacy dapat berperan sebagai moderator negatif, yang bertentangan dengan asumsi umum bahwa efikasi diri selalu memperkuat hubungan positif antar variabel.

Penelitian ini juga memiliki urgensi praktis yang tinggi. Di tengah upaya meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi Islam, khususnya di bidang perbankan syariah, mengidentifikasi faktor-faktor yang secara efektif meningkatkan kesiapan kerja menjadi sangat strategis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis empiris bagi lembaga pendidikan tinggi dalam merancang program magang yang optimal, mengembangkan intervensi psikologis yang tepat, dan menyusun kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan industri perbankan syariah.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengalaman Magang

Menurut (Jackson, 2018) berpendapat bahwa magang atau praktik kerja lapangan merupakan bentuk pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, disiplin, dan kompetensi karir yang diperlukan untuk mempersiapkan lulusan siap kerja. Pengalaman magang merupakan program pembelajaran berbasis praktik yang dirancang untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa dalam menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam lingkungan kerja nyata. Melalui magang, mahasiswa memperoleh pemahaman lebih mendalam tentang budaya organisasi, etika profesional, serta keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Indikator pengalaman magang, menurut (Sholekah et al., 2021) terdiri dari beberapa komponen penting sebagai berikut:

- a. Durasi pelaksanaan magang
- b. Pendidikan dan pengembangan SDM
- c. Pemantapan hasil belajar
- d. Keterampilan kerja
- e. Pembentukan sikap

Locus of Control

Locus of control merupakan salah satu aspek kepribadian yang menggambarkan sejauh mana individu meyakini bahwa dirinya memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (Rotter, 1966) Dalam *Social Learning Theory*, (Rotter, 1966) membagi *locus of control* menjadi dua jenis utama, yaitu:

- a. *Locus of Control Internal*, Individu percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan mereka bergantung pada usaha dan kemampuan sendiri. Individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih proaktif, memiliki inisiatif tinggi, serta lebih mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Robbins & Judge, 2011)
- b. *Locus of Control Eksternal*, Individu percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan ditentukan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan, kebijakan perusahaan, atau faktor lingkungan lainnya. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung lebih pasif dan kurang memiliki kontrol atas perkembangan karier mereka.

Self efficacy

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam *Social Cognitive Theory*, yang menyatakan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar, lebih gigih dalam mencapai tujuan, serta lebih tahan terhadap tekanan dan kegagalan (Bandura, 1997).

(Bandura, 1997) membagi dimensi *self efficacy* ke dalam 3 jenis, yaitu level (*magnitude*), kekuatan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).

a. Level (*Magnitude*)

Dimensi level berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi, maka ia akan cenderung merasa optimis dapat mengerjakan tugas yang diberikan padanya sesulit apa pun. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah, maka ia cenderung merasa pesimis dapat mengerjakan tugas yang diberikan padanya walaupun mungkin tugas tersebut tidaklah sulit.

b. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi kekuatan berhubungan dengan tingkat kemampuan seseorang meyakini ketahanan yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi, maka ia akan memiliki kecenderungan untuk tahan banting ketika menghadapi kesulitan mengerjakan tugas. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah, maka ia cenderung akan mudah menyerah.

c. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Dimensi luas bidang perilaku berhubungan dengan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya mengerjakan tugas dalam bidang apa pun. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi, maka ia akan cenderung merasa optimis dapat mengerjakan tugas dengan baik dalam bidang apa pun. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah, maka ia cenderung merasa pesimis dapat mengerjakan tugas yang diberikan padanya dalam bidang apa pun tugas tersebut.

Kesiapan kerja

(Fitriyanto, 2006) mengemukakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman. Kondisi ini memungkinkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dalam kaitannya dengan pekerjaan. Kesiapan kerja adalah kondisi di mana seseorang memiliki pengetahuan dan kedewasaan yang diperlukan untuk menghadapi peluang profesional dengan sikap yang bertanggung jawab serta menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang kompetitif. Kesiapan ini mencerminkan pemahaman seseorang tentang dirinya sendiri serta sikap fisik, mental, dan keterampilan yang mendukung keinginan untuk menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Menurut (Fitriyanto, 2006), indikator kesiapan kerja :

a. Memiliki sikap kritis

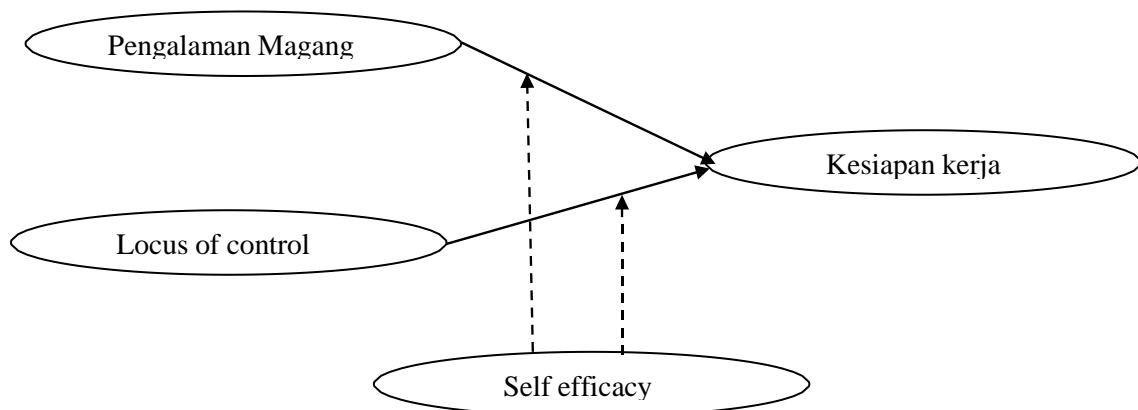
b. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

c. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

d. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

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

Model penelitian



Hipotesis penelitian

- H1: Pengalaman magang (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).
- H2: *Locus of control* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).
- H3: *Self efficacy* (Z) memoderasi hubungan antara pengalaman magang (X1) dan kesiapan kerja (Y).
- H4: *Self efficacy* (Z) tidak memoderasi hubungan antara *locus of control* (X2) dan kesiapan kerja (Y)

3. METODE PENELITIAN

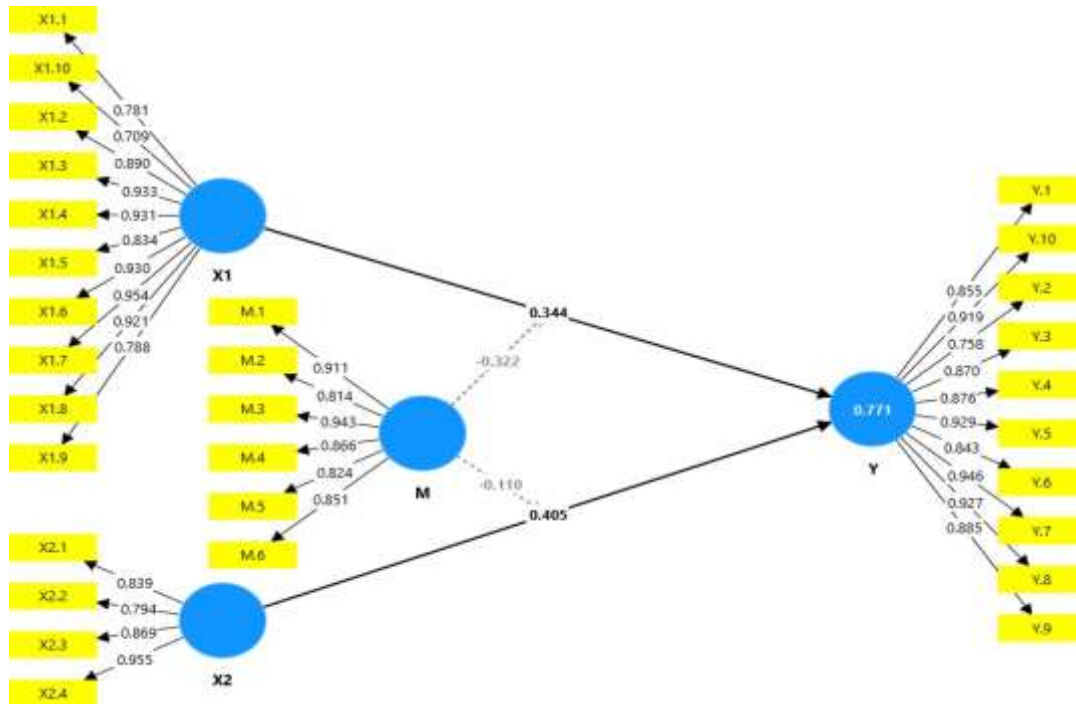
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis melalui analisis hubungan antar variabel berbasis data numerik (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh dari kuesioner skala Likert lima poin yang disebarakan kepada 53 mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Palangka Raya angkatan 2021 yang telah mengikuti magang, dengan teknik sampling jenuh.

Sebelum pengambilan data utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS 4. Indikator dinyatakan valid jika memiliki loading factor $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$, serta memenuhi syarat validitas diskriminan melalui \sqrt{AVE} . Reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $\geq 0,70$. Hasil uji menunjukkan seluruh indikator valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung pengalaman magang dan locus of control terhadap kesiapan kerja, serta *Moderated Regression Analysis (MRA)* untuk menguji peran moderasi self efficacy.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil dan pembahasan hasil penelitian. Berbagai implikasi baik teoritis maupun praktis hendaknya disampaikan di sini.

Hasil outer model



Gambar 1.1 outer model

Tabel 1. Hasil uji validitas

Item Indikator	Validitas konfergen		Validitas deskriminan		Keterangan
	loading Factor	AVE	Cross Loading	√AVE	
X1.1	0.781	0.758	0.781	0.87	Valid
X1.2	0.89		0.890		Valid
X1.3	0.933		0.933		Valid
X1.4	0.931		0.931		Valid
X1.5	0.834		0.834		Valid
X1.6	0.93		0.930		Valid
X1.7	0.954		0.954		Valid
X1.8	0.921		0.921		Valid
X1.9	0.788		0.788		Valid
X1.10	0.709		0.709		Valid
X2.1	0.839	0.751	0.839	0.87	Valid
X2.2	0.794		0.794		Valid
X2.3	0.869		0.869		Valid
X2.4	0.955		0.955		Valid
Y.1	0.855	0.778	0.855	0.88	Valid
Y.2	0.758		0.758		Valid
Y.3	0.87		0.870		Valid
Y.4	0.876		0.876		Valid
Y.5	0.929		0.929		Valid
Y.6	0.843		0.843		Valid
Y.7	0.946		0.946		Valid

Y.8	0.927		0.927		Valid
Y.9	0.885		0.885		Valid
Y.10	0.919		0.919		Valid
M.1	0.911	0.756	0.911	0.869	Valid
M.2	0.814		0.814		Valid
M.3	0.943		0.943		Valid
M.4	0.866		0.866		Valid
M.5	0.824		0.824		Valid
M.6	0.851		0.851		Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Uji Validitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading setiap indikator seperti pengalaman magang (X1), locus of control (X2), kesiapan kerja (Y) dan Self Efficacy (M) menunjukkan validitas konvergen terpenuhi karena semua indikator memiliki nilai loading factor lebih dari 0.70 (Hair et al., 2021). Nilai AVE masing-masing variabel adalah pengalaman magang sebesar 0.758, Locus of control sebesar 0.751, Kesiapan kerja sebesar 0.778, dan Self efficacy sebesar 0.756. Keempat variabel ini memiliki nilai ≥ 0.50 , artinya keempat variabel tersebut dikategorikan sebagai valid. Nilai cross loading untuk variabel pengalaman magang, locus of control, kesiapan kerja dan self efficacy memiliki nilai korelasi antara indikator (instrumen) dengan konstruksinya (variabel) > indikator (instrumen) pada konstruk (variabel) lainnya. Hasil uji *convergent validity* dan *discriminant validity* menunjukkan angka yang konsisten, dengan semua indikator dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki kecocokan yang baik dan mampu membedakan antara konstruk yang berbeda secara efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid. Jika nilai \sqrt{AVE} dari suatu konstruk lebih besar daripada semua nilai cross loading antara konstruk tersebut dengan konstruk lain, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik. Dalam hasil ini, nilai \sqrt{AVE} untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai cross loading terkait, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai.

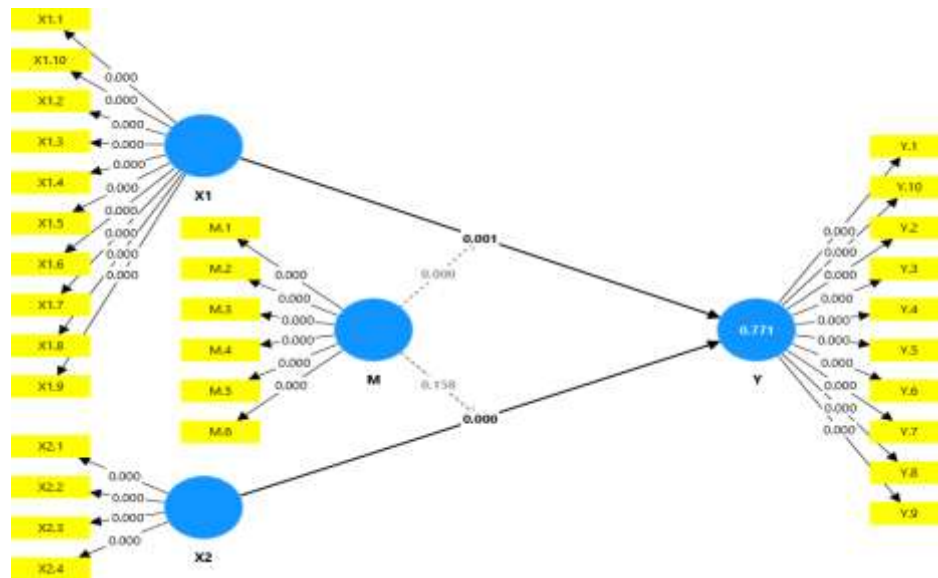
Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Pengalaman magang	0.964	0.97	Reliabel
Locus of control	0.89	0.915	Reliabel
Kesiapan Kerja	0.968	0.969	Reliabel
Self efficacy	0.935	0.94	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian, yaitu pengalaman magang, locus of control, kesiapan kerja, dan self efficacy, memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (rho_a) di atas 0,70 (Hair et al., 2021). Variabel kesiapan kerja memiliki nilai reliabilitas tertinggi, yaitu Cronbach's alpha sebesar 0,968 dan composite reliability (rho_a) sebesar 0,969, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel ini sangat kuat dan konsisten dalam mengukur konsep kesiapan kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa konstruk penelitian tersebut dapat diandalkan.



Gambar 1.2 Inner Model

Inner Model

Tabel 3. Hasil uji inner model

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja	0.771	0.746

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel di atas, nilai R-Square sebesar 0,771 menunjukkan bahwa 77,1% variansi atau perubahan pada variabel kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu pengalaman magang, locus of control, dan self efficacy sebagai variabel moderasi. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar dalam memengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Sementara itu, nilai Adjusted R-Square untuk variabel kesiapan kerja adalah sebesar 0,746. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 74,6% variabilitas atau perubahan pada kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu pengalaman magang, locus of control, serta self efficacy sebagai variabel moderasi. Sementara itu, sisanya sebesar 25,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,746 termasuk dalam kategori kuat, yang berarti model ini memiliki daya prediksi yang tinggi dan relevan dalam menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang sangat baik, dan ketiga variabel yang digunakan memberikan kontribusi signifikan dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

Uji Hipotesis (Signifikan)

Tabel 4. Hasil uji hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	Tstatistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Pengalaman Magang (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.344	0.342	0.106	3.245	0.001	Signifikan
Locus of control (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.405	0.405	0.102	3.971	0.000	Signifikan
Self efficacy (M) x Pengalaman Magang (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	-0.322	-0.322	0.085	3.810	0.000	Signifikan
Self efficacy (M) x Locus of control (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	-0.110	-0.120	0.078	1.412	0.158	Tidak signifikan

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Sebelum menguraikan hasil uji hipotesis diketahui nilai T statistik sebesar 1,960 pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika dampaknya besar, nilai T statistiknya lebih dari 1,960. Pengujian hipotesis masing-masing variabel dapat dinyatakan sebagai berikut:

Pengujian variabel Pengalaman Magang (X1) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y)

Variabel pengalaman magang (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 3,245 yang lebih besar dari t-tabel 1,960 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Firmansyah et al., 2024) yang menemukan bahwa pengalaman magang berkontribusi dalam meningkatkan self efficacy mahasiswa, yang pada akhirnya memperkuat kesiapan mereka dalam dunia kerja. Selain itu, (Simanungkalit et al., 2024) juga menunjukkan bahwa faktor lokasi dan posisi magang turut berperan dalam kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan perspektif teori, temuan ini mendukung konsep *Experiential Learning Theory* dari (Kolb, 2014), yang menyatakan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam dunia kerja. Mahasiswa yang telah mengikuti magang akan lebih memahami situasi nyata di lingkungan kerja, memiliki keterampilan interpersonal yang lebih baik, serta lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Namun, dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa meskipun pengalaman magang meningkatkan kesiapan kerja, faktor lain seperti durasi magang dan peran aktif mahasiswa selama magang dapat menjadi faktor penentu seberapa besar dampaknya terhadap kesiapan kerja. Beberapa mahasiswa yang hanya menjalani magang secara formal tanpa keterlibatan aktif mungkin tidak mendapatkan manfaat maksimal dari program ini.

Pengujian variabel Locus of control (X2) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y)

Variabel *locus of control* (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y), dengan nilai t-hitung $3,971 > 1,960$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi locus of control seseorang, semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimilikinya. Hasil ini selaras dengan penelitian (Astuti &

Amri, 2024) yang menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal lebih proaktif dalam mencari peluang kerja dan memiliki motivasi tinggi untuk berkembang. Sebaliknya, *locus of control* eksternal cenderung membuat individu merasa kurang memiliki kendali atas masa depan karier mereka, yang dapat mengurangi kesiapan kerja. ini juga mendukung teori *Locus of Control* yang dikemukakan oleh (Rotter, 1966) di mana individu dengan *locus of control* internal lebih percaya bahwa keberhasilan mereka ditentukan oleh usaha sendiri, Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung mengandalkan faktor eksternal seperti keberuntungan atau kondisi ekonomi, yang dapat menyebabkan pasif dalam menghadapi tantangan karier. Hasil ini juga konsisten dengan temuan (Habibah & Dwijayanti, 2023) bahwa *locus of control* internal memiliki korelasi kuat dengan kesiapan kerja, karena mahasiswa yang merasa mampu mengendalikan masa depannya akan lebih antusias dan kompeten dalam menjalani proses transisi ke dunia kerja.

Peranan variabel *Self efficacy* (M) memoderasi variabel Pengalaman Magang (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hasil pengujian efek moderasi menunjukkan bahwa *self efficacy* memoderasi secara negatif hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,810 ($> 1,960$) dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa interaksi antara pengalaman magang dan *self efficacy* signifikan secara statistik. Namun demikian, nilai original sample sebesar $-0,322$ mengindikasikan bahwa *self efficacy* memperlemah hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* mahasiswa, pengaruh positif dari pengalaman magang terhadap kesiapan kerja justru cenderung berkurang.

Dengan demikian, meskipun efek moderasi terjadi, sifatnya bukan memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen, melainkan mengurangi kekuatan pengaruh tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak selalu berperan sebagai penguat dalam konteks kesiapan kerja, melainkan bisa juga berperan sebagai faktor yang melemahkan pengaruh pengalaman lapangan, tergantung pada kondisi psikologis dan lingkungan belajar mahasiswa. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Anggraeni, 2023), yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memoderasi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja secara signifikan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa *self efficacy* yang tinggi tidak selalu menjamin kesiapan kerja jika tidak didukung dengan pengalaman praktis yang relevan dan lingkungan magang yang mendukung pembelajaran.

Penelitian lain oleh (Dewi, 2022) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh negatif terhadap kesiapan kerja, meskipun tidak secara eksplisit menguji efek moderasi, namun mendukung arah hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, hal tersebut tidak cukup untuk memperkuat dampak positif dari pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang lebih menentukan kesiapan kerja mahasiswa, seperti kualitas pengalaman praktis selama magang, dukungan dari pembimbing lapangan, atau kesesuaian antara tugas magang dan bidang keilmuan

Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan dan pengelola program magang untuk tidak hanya fokus pada penguatan aspek psikologis seperti *self efficacy*, tetapi juga pada peningkatan kualitas program magang, pemberian umpan balik konstruktif, dan pengawasan pembimbing lapangan. Hal ini sejalan dengan rekomendasi dari (Zain & Jeniar, 2020) yang menekankan pentingnya kolaborasi antara lembaga pendidikan dan

dunia kerja dalam memastikan keberhasilan program magang sebagai sarana penguatan kesiapan kerja mahasiswa.

Peranan variabel *Self efficacy* (M) tidak memoderasi *Locus of control* (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memoderasi hubungan antara *locus of control* dan kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t*-hitung sebesar 1,412 yang lebih kecil dari nilai kritis 1,960 dan *p*-value sebesar 0,158 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Meskipun nilai koefisien interaksi (*original sample*) adalah -0,110, yang menunjukkan arah hubungan negatif, secara statistik hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *self efficacy* memoderasi hubungan antara *locus of control* dan kesiapan kerja tidak terbukti dalam penelitian ini.

Hal menunjukkan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya (*self efficacy*) tidak cukup kuat untuk mempengaruhi atau mengubah pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja. Artinya, apakah seseorang memiliki internal atau eksternal *locus of control*, tingkat *self efficacy* yang dimilikinya tidak secara signifikan memperkuat ataupun memperlemah hubungan tersebut. Hal ini dapat terjadi karena pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja sudah bersifat stabil, atau karena faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kesiapan kerja, seperti pengalaman kerja, keterampilan praktis, dan dukungan lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nindyati et al., 2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja, namun *locus of control* tidak berpengaruh secara signifikan. Artinya, meskipun *self efficacy* penting, ia tidak selalu memoderasi pengaruh variabel lain seperti *locus of control* terhadap kesiapan kerja. Sejalan penelitian (Patinting et al., 2023) yang menunjukkan bahwa internal *locus of control* berpengaruh positif terhadap kematangan karir, sementara *career decision making self efficacy* tidak memoderasi hubungan tersebut secara signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian, yang menunjukkan bahwa internal *locus of control* melalui *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kematangan karier mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *locus of control* dan aspek kesiapan kerja atau karier tidak selalu dipengaruhi oleh keyakinan diri (*self efficacy*) mahasiswa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa, *self efficacy* tidak selalu memainkan peran sebagai moderator yang efektif terhadap pengaruh *locus of control*. Oleh karena itu, pengembangan kesiapan kerja mahasiswa tidak cukup hanya dengan meningkatkan *self efficacy*, tetapi juga perlu memperhatikan strategi lain, seperti peningkatan pengalaman kerja lapangan, pelatihan *soft skills*, dan pembinaan karier yang lebih terstruktur. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi lembaga pendidikan tinggi dalam merancang program pengembangan karier yang lebih holistik dan berbasis pada kebutuhan nyata mahasiswa di dunia kerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengalaman magang (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y), yang berarti semakin banyak dan berkualitas pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi kesiapan kerja mereka
2. *Locus of control* (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y), menunjukkan bahwa mahasiswa dengan *locus of control* internal cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja

3. Self efficacy (M) memoderasi secara negatif hubungan antara pengalaman magang (X1) dan kesiapan kerja(Y), artinya pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja melemah saat self efficacy tinggi.
4. Self efficacy (M) tidak memoderasi hubungan antara locus of control (X2) dan kesiapan kerja (Y), sehingga tingkat keyakinan diri tidak memengaruhi seberapa besar locus of control memengaruhi kesiapan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan beberapa hal penting untuk ditindaklanjuti. Secara praktis, hasil penelitian ini mendorong pihak kampus untuk menyelaraskan program kerja lapangan dengan kebutuhan dunia industri dan memperhatikan kondisi psikologis mahasiswa secara kontekstual. Institusi pendidikan tinggi perlu meningkatkan kualitas program magang melalui kolaborasi yang lebih intensif dengan industri perbankan syariah, sehingga mahasiswa dapat memperoleh pengalaman yang lebih relevan dan bermakna. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menguji variabel lain seperti soft skills, dukungan sosial, atau kualitas pembimbingan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja secara lebih holistik

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, C. D. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang) [Undergraduate, Universitas Muhammadiyah Malang]. <https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/600/>
- Astuti, E. N., & Amri, M. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(01), 33–48.
- Badan Pusat Statistik, B. P. S. (2024). Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986—2024—Tabel Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTcyIzE=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986--2024.html>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 604). Freeman.
- Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Magang dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana [Thesis]. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/25247>
- Firmansyah, E. B., Aprilia, S. N., Auliya, S. L., Hartono, F. A. P., & Mukarromah, S. W. (2024). Analisis Pengalaman Magang dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui self-efficacy Sebagai Intervening. *Journal of Economics and Business Research (JUEBIR)*, 3(2), 79–92.
- Fitriyanto, A. (2006). Ketidakpastian memasuki dunia kerja karena pendidikan. Jakarta: Dineka Cipta.
- Habibah, I. F., & Dwijayanti, R. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL), Self-Efficacy dan Internal Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN Mojoagung Jombang. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 11(2), 142–151.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hamidah, A. (2024). PENGARUH INTERNAL LOCUS OF CONTROL, EFIKASI DIRI,

- DAN KEAKTIFAN BERORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH UIN KH ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN DAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA) [PhD Thesis, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA]. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/66851/>
- Jackson, D. (2018). Developing graduate career readiness in Australia: Shifting from extra-curricular internships to work-integrated learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(1), 23–35.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.
[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=jpbeBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Kolb,+D.+A.+\(1984\).+Experiential+Learning:+Experience+as+the+Source+of+Learning+and+Development.+Englewood+Cliffs,+NJ:+Prentice-Hall.&ots=Vp6PrSZZQg&sig=82aiXpFF7NGQVGvGyICiAeLOQSQ](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=jpbeBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Kolb,+D.+A.+(1984).+Experiential+Learning:+Experience+as+the+Source+of+Learning+and+Development.+Englewood+Cliffs,+NJ:+Prentice-Hall.&ots=Vp6PrSZZQg&sig=82aiXpFF7NGQVGvGyICiAeLOQSQ)
- Nindyati, A. D., Elzahra, R. A. F., & Rahmadhani, R. I. (2024). The Role of Self-efficacy and Locus of Control on Work Readiness Among Gen Z. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 4(3), 31.
<https://search.proquest.com/openview/672e1834252da6ac16bd93cc1ef91ded/1?pq-origsite=gscholar&cbl=7201582>
- OJK, O. J. K. (2024). Statistik Perbankan Syariah—Agustus 2024. Statistik Perbankan Syariah - Agustus 2024. <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2024.aspx>
- Patintingang, D. P., Saman, A., & Lukman, L. (2023). Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Career Decision Making Self-Efficacy Terhadap Kematangan Karir. *METAPSIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Kajian Psikologi*, 1(2), Article 2.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Buku 2.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1.
- Sholekah, W., Utomo, S. W., & Astuti, E. (2021). Pengaruh praktik pengalaman lapangan dan prestasi belajar terhadap minat menjadi guru akuntansi. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(2), 213–222.
- Simanungkalit, M. R., Telaumbanua, D. A., Napitupulu, J. A., & Tambunan, T. S. (2024). PENGARUH PENGALAMAN MAGANG TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA. *JMRI Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 2(3), 82– 86.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.
- Tyas, G. A., & Rifan, A. A. (2022). Pengaruh Magang dan Pengalaman Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah. *Islamic Economics, Finance, and Banking Review*, 2(1), 13–21.
- Zain, N., & Jeniar, R. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas X dan XI SMK Negeri di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 1(1), 1–10.