

Analisis Pengaruh Program Magang dan Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen SDM

Devita Widya Putri¹, Nita Anatriani²

Manajemen, Universitas Pamulang Kampus Serang, Serang, Indonesia

widyaadevita@gmail.com, dosen03209@unpam.ac.id

Abstract

The rapid development of the digital workforce era requires students to possess a high level of job readiness, both in terms of technical competencies and soft skills. However, recent conditions show a gap between university graduates' capabilities and industry demands, particularly regarding practical experience and professional skills. This study aims to analyze the influence of internship programs (X1) and training (X2) on job readiness (Y) among Human Resource Management students. A quantitative research approach with a survey design was employed. The population consisted of final-year HRM students, and the sample was selected using a purposive sampling technique. Data were collected using a questionnaire that had undergone validity and reliability testing. The validity results indicated that all items for the internship, training, and job readiness variables had r-values above the critical value, confirming their validity. Reliability testing using Cronbach's Alpha also showed values above 0.70 for all variables, indicating high reliability. The normality test revealed an Asymp. Sig value greater than 0.05, indicating that the data are normally distributed and suitable for further analysis

Keywords: Internship, Training, Job Readiness, Students, Human Resource Management.

Abstrak

Perkembangan dunia kerja di era digital menuntut mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi, baik dari sisi kompetensi teknis maupun soft skill. Namun, realitas menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kemampuan lulusan dengan tuntutan industri, terutama dalam aspek pengalaman kerja dan keterampilan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program magang (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia (Y). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen SDM, dengan sampel yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item indikator pada variabel magang, pelatihan, dan kesiapan kerja berada di atas r-tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas melalui Cronbach's Alpha juga menegaskan bahwa ketiga variabel memiliki nilai > 0,70, sehingga masuk kategori reliabel. Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal dan layak dianalisis lebih lanjut.

Kata Kunci: Magang, Pelatihan, Kesiapan Kerja, Mahasiswa, Manajemen SDM.

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan persaingan ketat dalam dunia kerja, kesiapan kerja mahasiswa menjadi aspek penting dan di perlukan untuk dipersiapkan oleh institusi pendidikan perguruan tinggi. Khususnya bagi mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), kesiapan kerja tidak hanya tentang penguasaan terhadap teori, akan tetapi juga keterampilan praktis dan pengalaman yang mendalam agar saat di masa depan mampu bersaing dan beradaptasi di dunia kerja. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan adanya kesenjangan (gap) antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan nyata di lapangan kerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan peningkatan angka pengangguran lulusan perguruan tinggi dari 4,80% pada tahun 2022 menjadi 5,18% pada tahun 2023, lalu pada tahun 2024 menambah menjadi 5,25% hal ini menjadikan cerminan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa melalui program magang dan pelatihan yang efektif (BPS, 2023). Program magang dan pelatihan merupakan dua intervensi yang penting untuk dinilai mampu mengatasi gap tersebut. Program magang akan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja nyata serta mengasah soft skills yang tidak diperoleh hanya melalui pembelajaran di kelas. Penelitian oleh Listria (2022) mengungkap bahwa pengaruh signifikan program magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa, terutama dalam aspek penerapan teori dan peningkatan percaya diri. Selain itu, pelatihan yang terstruktur bisa meningkatkan *self-efficacy* (kemampuan untuk mengatur serangkaian) dan juga keterampilan mahasiswa yang berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja (Sihombing, 2025). Namun, meski berbagai penelitian telah meneliti pengaruh magang dan pelatihan secara terpisah, masih ada terdapat kekurangan dalam kajian yang melihat efek simultan keduanya pada mahasiswa Manajemen SDM. Penelitian tersebut menjadi hal yang penting untuk mengembangkan model pengembangan kapasitas mahasiswa agar komprehensif. Manajemen SDM sebagai bidang yang mengintegrasikan teori dan juga praktik manajemen sumber daya manusia membutuhkan kesiapan kerja yang baik dan matang agar lulusan mampu berkontribusi secara optimal di dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program magang dan pelatihan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen SDM, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi institusi pendidikan dan penyelenggara program untuk meningkatkan kualitas lulusan.

Fenomena yang terjadi menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia industri. Berdasarkan survei oleh Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), tingkat pengangguran terbuka dari kalangan lulusan perguruan tinggi di Indonesia masih mencapai 5,72%, yang di mana sebagian besar disebabkan oleh rendahnya kemampuan adaptasi, keterampilan praktis, dan juga dalam pengalaman kerja yang minim. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pendidikan perguruan tinggi belum sepenuhnya mampu membekali mahasiswa nya dengan kompetensi yang sesuai dengan ketentuan dan tuntutan industri.

Penelitian oleh Said (2024) mengungkapkan bahwa pengalaman magang yang dilakukan mahasiswa memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan minat dan kesiapan kerja, terutama jika program magang tersebut dirancang sesuai bidang studi dan didampingi pembimbing yang kompeten. Namun, Said juga menyoroti bahwa banyak mahasiswa mengikuti magang hanya untuk memenuhi syarat administratif tanpa memperoleh pengalaman belajar yang optimal. Lalu di sisi lain, menurut Musa (2025) menambahkan bahwa pelatihan berbasis soft skills seperti komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah justru menjadi faktor yang lebih dominan dalam membentuk kesiapan kerja dibandingkan hanya pengalaman kerja lapangan.

Dari berbagai temuan tersebut, terlihat adanya gap penelitian atau (kesenjangan riset) dalam memahami bagaimana untuk kombinasi antara program magang dan juga pelatihan dapat secara bersama-sama mampu mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa, khususnya pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Selain itu, penelitian ini diharapkan memiliki pengaruh baik terhadap akademik dan praktis. Secara akademik, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya atau mempermudah kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam aspek pengembangan kompetensi magang pada mahasiswa. Secara praktis, penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi perguruan tinggi dalam merancang kurikulum dan strategi pembelajaran berbasis magang atau kerja, serta memberikan referensi atau rekomendasi bagi industri untuk memperkuat kerja sama dalam penyelenggaraan program magang dan pelatihan yang lebih efektif dan relevan.

Dengan demikian, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis “Pengaruh Program Magang dan Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen SDM”. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjawab beberapa pertanyaan kunci, seperti: sejauh mana program magang meningkatkan kemampuan adaptasi mahasiswa di dunia kerja, bagaimana pelatihan berperan dalam memperkuat keterampilan kerja, dan apakah kedua faktor tersebut memiliki pengaruh simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2. Tinjauan Pustaka

Relevansi Konsep terhadap Mahasiswa Manajemen SDM

Mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran yang strategis dalam organisasi, yaitu mengelola berbagai potensi manusia agar dapat bekerja secara efektif. Maka dari itu, mahasiswa MSDM dituntut untuk tidak hanya memahami tentang teori manajemen saja, akan tetapi juga memiliki kemampuan praktik seperti dalam hal rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, serta penilaian kinerja. Melalui magang, mahasiswa MSDM dapat memahami proses bagaimana kerja di bidang HRD secara langsung, seperti penyusunan *job description*, pelaksanaan seleksi dan *Recruitment*, hingga pengelolaan data karyawan. Sedangkan dalam melalui pelatihan, kita dapat memperdalam kemampuan teknis seperti penggunaan perangkat lunak HR, komunikasi interpersonal, serta penguasaan manajemen konflik. Dengan adanya kedua pengalaman tersebut akan membentuk kesiapan kerja mahasiswa untuk menghadapi tantangan, terutama di era digital yang dimana kita dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Oleh karena itu, magang dan pelatihan menjadi komponen integral dalam membangun kompetensi yang baik bagi mahasiswa MSDM agar siap menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif.

Kesiapan Magang

Menurut Saputra & Jalinus (2020), Program magang dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan. Menurut Sumardiono (2014: 116), dalam (Matindas, 2023), Magang adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan nyata dalam bekerja. Selanjutnya magang adalah proses penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk memecahkan masalah. Ini merupakan kesempatan berharga bagi individu untuk mendapatkan pengalaman praktis di bidang studinya. dan meningkatkan pemahaman mereka tentang dunia profesional. beradaptasi dan kreativitas di dunia kerja yang terus berubah. Lalu menurut Fauzan (2023) menjelaskan bahwa mahasiswa yang mengikuti program magang dengan serius cenderung memiliki kesiapan kerja lebih tinggi karena mereka telah mengalami proses adaptasi awal terhadap tuntutan pekerjaan nyata. Selain itu, magang dapat memperluas jaringan profesional (*networking*) yang menjadi modal penting bagi karier di masa depan. Kegiatan magang yang efektif umumnya memiliki ciri-ciri seperti dengan: adanya pembimbing dari pihak industri, evaluasi hasil kerja pada mahasiswa, sertapemberian penugasan yang relevan dengan bidang studi. Tanpa sistem bimbingan yang baik dan benar, program magang yang dilakukan akan berisiko menjadi formalitas administratif semata. Maka dari itu, kolaborasi antara lembaga pendidikan dan dunia industri harus dirancang dengan serius dan sebaik mungkin agar kegiatan magang benar-benar memberikan manfaat bagi peningkatan kompetensi mahasiswa.

Pelatihan

Pelatihan menurut Hamalik (2020) adalah serangkaian pola berulang termasuk pelaksanaan tindakan bisnis yang bertujuan memberikan dukungan kepada karyawan, yang dilakukan oleh personel terlatih pada periode waktu tertentu yang diharapkan dapat lebih mengembangkan kapasitas kerja anggota di bidang tertentu. bekerja untuk meningkatkan kelangsungan hidup. terlebih lagi, efisiensi dalam suatu asosiasi. Pelatihan adalah upaya metodis dan disengaja yang bertujuan untuk mengubah atau meningkatkan informasi, kemampuan, atau sikap melalui pengalaman pendidikan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi berbagai tugas (Priansa, 2019). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM), pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu yang pertama (1) pelatihan teknis (*hard skill training*), seperti dalam pelatihan komputer, administrasi, atau analisis data lalu yang kedua (2) pelatihan non-teknis (*soft skill training*), seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Kedua jenis pelatihan ini saling melengkapi karena mahasiswa yang memiliki kemampuan teknis tanpa *soft skills* itu cenderung mengalami kesulitan beradaptasi di lingkungan kerja yang menuntut kolaborasi dan komunikasi efektif. Pelatihan juga berkaitan erat dengan *Competency-Based Learning*, yaitu pembelajaran yang berfokus pada pencapaian kompetensi tertentu. Misalnya, mengikuti pelatihan seperti *public speaking*, *leadership workshop*, atau *digital HR management training* untuk meningkatkan mahasiswa dalam kesiapan kerja dengan sesuai kebutuhan industri modern. Dengan mengikuti pelatihan yang relevan, mahasiswa dapat peningkatan dalam kemampuan praktis yang tidak sepenuhnya didapat di bangku kuliah. Selain meningkatkan kompetensi, pelatihan juga mampu menumbuhkan kepercayaan diri dan juga motivasi kerja mahasiswa. Oleh karena itu, pelatihan bukan hanya berfungsi meningkatkan keterampilan, tetapi juga untuk membentuk kesiapan mental dan emosional.

Kesiapan Kerja

Prianto et al., (2020) memberikan penjelasan tentang indikator kesiapan kerja diantaranya: individu memiliki sikap bertanggung jawab, individu yang memiliki kemampuan berpikir kritis dan bertindak secara fleksibel, memiliki berbagai keterampilan, mampu untuk menjalin komunikasi yang baik dan mampu mengevaluasi dirinya. Menurut Ritonga dan Wangid (2022) menjelaskan bahwa bimbingan karir bukan hanya berfokus pada penyesuaian karakter individu tetapi juga penyesuaian pendistribusian karir untuk siswa. Dalam dunia pendidikan, kesiapan kerja mahasiswa menjadi salah satu indikator penting bagi kualitas perguruan tinggi. Universitas yang berhasil mencetak dan meningkatkan kesiapan kerja lulusannya berarti mampu menjalankan fungsi tridharma dengan efektif, terutama dalam aspek pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat melalui kerja sama industri. Dengan demikian, kesiapan kerja bukan hanya untuk tanggung jawab individu mahasiswa, tetapi juga untuk tanggung jawab institusi pendidikan dalam menyiapkan lulusan yang kompeten dan adaptif.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa program magang terbukti menjadi faktor penting karena bisa membentuk kesiapan kerja pada mahasiswa, terutama dalam peningkatan keterampilan praktis, profesionalisme, dan kepercayaan diri. Kesiapan kerja itu tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga di pengaruhi oleh *soft skills* dan kompetensi digital yang diperoleh melalui pengalaman lapangan dan pelatihan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti melalui penggalian informasi langsung dari narasumber tanpa menggunakan analisis numerik atau perhitungan statistik. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai kondisi, aktivitas, persepsi, dan pengalaman subjek penelitian sesuai dengan keadaan sebenarnya di lapangan. Melalui penelitian kualitatif deskriptif, peneliti dapat memotret realitas secara menyeluruh sehingga menghasilkan temuan yang mendalam serta mampu menggambarkan konteks, makna, dan pola yang terjadi dalam objek penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Bank Banten cabang Pandeglang, Jl. Jenderal Ahmad Yani No.6, Pandeglang, Kec. Pandeglang, Kabupaten Pandeglang, Banten 42211

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan Bank Banten yang telah membimbing program magang dan pelatihan di perusahaan mitra. Karyawan tersebut dipilih karena mereka sudah memiliki pengalaman langsung dalam membimbing kegiatan magang dan pelatihan sehingga mampu memberikan penilaian terkait kesiapan kerja.

Kriteria Subjek:

1. Karyawan dan staff Bank Banten cabang Pandeglang
2. Mahasiswa MSDM yang sedang atau telah menyelesaikan program magang.
3. Pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun kampus.
4. Bersedia menjadi responden penelitian.

Jumlah sampel penelitian ditetapkan menggunakan teknik purposive sampling dengan total responden 30 karyawan.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh program magang dan pelatihan terhadap kesiapan kerja mahasiswa MSDM. Objek ini dipilih untuk melihat sejauh mana aktivitas magang dan pelatihan mampu meningkatkan kompetensi mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja.

Rincian Objek Penelitian:

Variabel X1 - Program Magang

Meliputi indikator: Pemahaman tugas kerja, Kedisiplinan dan tanggung jawab, Kemampuan komunikasi, Kemampuan adaptasi.

Variabel X2 - Pelatihan

Meliputi indikator: Keterampilan teknis yang diperoleh, Materi pelatihan yang relevan, Dukungan mentor/instruktur, Peningkatan kepercayaan diri

Variabel Y - Kesiapan Kerja Mahasiswa

Meliputi indikator: Kemampuan menggunakan keterampilan kerja, Pengetahuan tentang SOP perusahaan, Kemandirian dalam bekerja, Sikap profesional.

Alasan Pemilihan Subjek dan Objek

Subjek dan objek ini dipilih karena:

1. Mahasiswa MSDM merupakan kelompok yang paling membutuhkan kesiapan kerja sebelum lulus.
2. Magang dan pelatihan menjadi dua komponen penting dalam kurikulum kampus dan dunia industri.

3. Diperlukan penelitian untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut benar-benar efektif meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara wawancara dengan tujuan memperoleh informasi yang mendalam dan komprehensif dari subjek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan penelitian menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali pengalaman, persepsi, dan pendapat informan secara lebih luas dan mendalam sehingga informasi yang diperoleh bersifat natural sesuai konteks sebenarnya.

2. Observasi Lapangan

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas, situasi, dan lingkungan objek penelitian. Observasi bertujuan untuk memperoleh data nyata mengenai perilaku, pola kerja, atau proses yang berlangsung, sekaligus memvalidasi data dari wawancara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tambahan berupa arsip, laporan, foto, catatan, dokumen organisasi, maupun dokumen resmi lainnya yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik ini membantu memperkuat informasi dari wawancara dan observasi serta sebagai pembanding untuk memastikan keabsahan data.

Melalui kombinasi teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, data yang diperoleh diharapkan kaya, mendalam, dan menggambarkan realitas kondisi di lapangan secara lebih akurat.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan cara wawancara. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses memilih, memilah, memfokuskan, dan menyederhanakan data mentah hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pada tahap ini peneliti menyingkirkan informasi yang tidak relevan, mengelompokkan data berdasarkan kategori dan tema tertentu, serta menuliskan ringkasan temuan sesuai fokus penelitian. Reduksi data dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa hanya informasi penting yang dipertahankan sebagai bahan analisis lanjutan.

Tahap berikutnya adalah penyajian data, yaitu proses menyusun dan menampilkan hasil reduksi data dalam bentuk yang terorganisir agar mudah dibaca dan dipahami. Penyajian data dapat berupa uraian naratif, kutipan wawancara, tabel, matriks, maupun visualisasi sederhana untuk menunjukkan hubungan antar kategori atau pola yang muncul dari data lapangan. Penyajian ini berfungsi untuk mempermudah peneliti melihat gambaran umum fenomena yang sedang dikaji serta memahami kecenderungan, perbedaan, maupun kesamaan yang ditemukan selama penelitian.

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses menginterpretasikan temuan penelitian berdasarkan pola yang telah teridentifikasi. Kesimpulan awal bersifat sementara karena masih perlu diverifikasi melalui pengecekan berulang dengan sumber data, pembandingan antar temuan, atau validasi melalui dokumen dan informasi tambahan. Jika kesimpulan tetap konsisten setelah proses verifikasi, maka temuan tersebut dianggap valid dan dapat dijadikan hasil penelitian. Melalui ketiga tahapan—reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan—analisis dilakukan secara sistematis dan mendalam sehingga mampu menggambarkan fenomena penelitian secara nyata dan akurat sesuai konteks yang terjadi di lapangan.

Keabsahan Data

Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini valid, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan, peneliti menggunakan teknik keabsahan data melalui triangulasi. Triangulasi merupakan proses pengecekan data dari berbagai sudut untuk mengurangi bias dan meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, triangulasi diperlukan karena data yang dikumpulkan bersifat subjektif dan bergantung pada pengalaman serta persepsi informan sehingga perlu dilakukan verifikasi secara sistematis.

Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Pertama, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari satu informan dengan informan lainnya, baik dari posisi jabatan yang berbeda maupun dari kelompok responden yang berbeda. Teknik ini membantu peneliti mengetahui apakah data yang disampaikan konsisten atau terdapat perbedaan perspektif yang perlu dikaji lebih dalam. Kedua, triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jika data dari ketiga teknik menunjukkan kesesuaian, maka validitas temuan penelitian semakin kuat. Namun, apabila ditemukan ketidaksesuaian, peneliti akan melakukan pendalaman data hingga informasi yang diperoleh benar-benar jelas.

4. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Bank Banten KC Pandeglang

Bank Banten merupakan bank pembangunan daerah yang berperan sebagai lembaga keuangan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi lokal di Provinsi Banten. Salah satu unit operasionalnya adalah Kantor Cabang (KC) Pandeglang yang berlokasi di Jl. Raya Serang RT 001/RW 011, Kampung Kadu Pundak, Kecamatan Pandeglang, Kabupaten Pandeglang. Cabang ini hadir sebagai sarana pelayanan perbankan bagi masyarakat Pandeglang, baik untuk keperluan simpanan, transaksi, maupun pembiayaan. Sebagai bagian dari jaringan Bank Banten, KC Pandeglang melayani berbagai produk perbankan seperti tabungan, giro, deposito, layanan transfer, serta fasilitas kredit. Selain menyediakan pelayanan perbankan ritel, cabang ini juga turut mendukung program-program pengembangan ekonomi daerah melalui penyaluran kredit kepada pelaku UMKM serta layanan keuangan untuk pegawai pemerintah daerah.

Keberadaan Bank Banten Cabang Pandeglang tidak hanya berfokus pada aktivitas komersial, tetapi juga berperan dalam kegiatan sosial dan kemasyarakatan. Cabang ini terlibat dalam sejumlah kegiatan bersama Pemerintah Provinsi Banten dan Pemerintah Kabupaten Pandeglang, termasuk kegiatan sosial seperti Safari Ramadan dan penyaluran bantuan bagi masyarakat. Bentuk dukungan pemerintah daerah terhadap Bank Banten juga terlihat dari pembukaan rekening pejabat daerah di KC Pandeglang sebagai upaya memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap bank daerah. Selain kantor cabang utama, Bank Banten juga memperluas jangkauan pelayanannya di wilayah Pandeglang melalui kantor cabang pembantu seperti KCP Panimbang dan KCP Labuan, sehingga akses masyarakat terhadap layanan perbankan semakin mudah. Secara keseluruhan, Bank Banten Cabang Pandeglang memainkan peranan penting dalam memperkuat literasi keuangan, meningkatkan aktivitas ekonomi lokal, serta memberikan layanan keuangan yang lebih dekat dan mudah diakses oleh masyarakat Pandeglang.

Hasil Observasi Lapangan dan Wawancara

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan di Bank Banten Cabang Pandeglang, peneliti menemukan bahwa aktivitas pelayanan perbankan berjalan dengan tertib, sistematis, dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Lingkungan kerja terlihat bersih, tertata, dan kondusif untuk menunjang kenyamanan nasabah. Pegawai tampak bekerja dengan disiplin dan mengikuti alur pelayanan yang jelas, mulai dari penyambutan nasabah, proses administrasi, hingga penyelesaian transaksi. Seluruh area kerja, seperti ruang customer service, teller, hingga bagian back office, menunjukkan tingkat kerapian dan penggunaan teknologi yang memadai. Dari hasil pengamatan, terlihat bahwa Bank Banten Cabang Pandeglang memiliki

budaya kerja yang cukup baik, yaitu ramah, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan nasabah.

Untuk melengkapi data observasi, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu pegawai yang bertugas di bagian administrasi dan layanan nasabah. Dari wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa operasional cabang telah mengikuti pedoman Bank Banten pusat, terutama dalam hal keamanan data, kecepatan pelayanan, dan ketepatan administrasi. Narasumber menjelaskan bahwa salah satu tantangan dalam pekerjaan adalah menghadapi lonjakan nasabah pada jam-jam tertentu, sehingga pegawai dituntut untuk menjaga fokus serta ketelitian agar tidak terjadi kesalahan input data. Selain itu, pegawai juga menyampaikan bahwa Bank Banten Cabang Pandeglang secara rutin melakukan pelatihan internal untuk meningkatkan kompetensi karyawan, khususnya dalam hal pelayanan, penguasaan sistem, dan pemahaman produk perbankan.

Narasumber juga menjelaskan bahwa hubungan antarpegawai di cabang berjalan cukup harmonis dan saling mendukung. Koordinasi antardivisi terbangun dengan baik melalui briefing rutin dan komunikasi terbuka. Dari sisi manajemen, pegawai merasa bahwa kantor cabang memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, monitoring kinerja, serta evaluasi berkala. Peneliti juga menemukan bahwa upaya peningkatan pelayanan terus dilakukan, baik melalui pembaruan fasilitas, peningkatan kualitas SDM, maupun penguatan kedisiplinan dalam bekerja. Secara keseluruhan, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa Bank Banten Cabang Pandeglang telah menjalankan fungsi pelayanan publik dengan baik, meskipun masih terdapat ruang perbaikan dalam hal manajemen antrean dan pemerataan beban kerja pada jam sibuk.

Analisis Kinerja Administrasi Bank Banten KC Pandeglang

Tabel 1. Analisis Kinerja Administrasi Bank Banten KC Pandeglang

Aspek Kinerja Administrasi	Deskripsi Penilaian	Kategori
Ketepatan waktu pelayanan	Pegawai melayani nasabah sesuai standar waktu dan tidak banyak terjadi keterlambatan	Baik
Ketelitian dalam pengolahan data	Proses input data dan pengecekan dokumen dilakukan dengan teliti, tetapi masih ditemukan kesalahan kecil pada jam sibuk	Baik
Kerapihan dan ketersediaan dokumen	Dokumen tertata rapi, sistem digital membantu mengurangi kesalahan pengarsipan	Sangat Baik
Penguasaan sistem perbankan	Pegawai cukup menguasai aplikasi operasional, namun ada beberapa pegawai baru yang masih beradaptasi	Baik
Kecepatan layanan front office	Pelayanan teller dan customer service cepat, tetapi antrian meningkat pada jam tertentu	Netral
Koordinasi antarpegawai	Koordinasi berjalan baik melalui briefing dan komunikasi rutin	Baik
Penerapan SOP administrasi	Mayoritas pegawai mengikuti SOP, namun beberapa prosedur masih memerlukan evaluasi berkala	Baik
Pelayanan terhadap nasabah	Responsif, ramah, dan komunikatif dalam memberikan informasi	Sangat Baik

Pemanfaatan teknologi administrasi	Sistem digital membantu proses administrasi, tetapi beberapa perangkat perlu pembaruan	Perlu Peningkatan
Manajemen arsip dan data	Arsip fisik dan digital tersimpan dengan aman, minim kehilangan dokumen	Sangat Baik
Pembagian beban kerja	Pada jam sibuk terlihat beban kerja tidak merata	Perlu Peningkatan
Efektivitas komunikasi internal	Terjalin baik meski kadang terjadi miskomunikasi saat beban kerja tinggi	Netral

Penjelasan Tabel 1

Secara umum, kinerja administrasi Bank Banten Cabang Pandeglang berada pada kategori baik, dengan beberapa aspek yang bahkan menunjukkan kualitas sangat baik. Pelayanan nasabah, kerapian dokumen, dan manajemen arsip termasuk yang paling menonjol, karena pegawai mampu melayani dengan ramah, menjaga kerapian data, serta mengamankan arsip dengan baik. Ketepatan waktu pelayanan dan ketelitian dalam pengolahan data juga dinilai baik meskipun pada jam sibuk masih terjadi sedikit keterlambatan dan kesalahan minor.

Penguasaan sistem dan penerapan SOP berjalan cukup baik, namun pegawai baru masih memerlukan adaptasi. Kecepatan layanan front office dan efektivitas komunikasi internal berada pada kategori netral, karena dipengaruhi oleh lonjakan nasabah pada waktu tertentu. Beberapa aspek yang memerlukan peningkatan adalah pemanfaatan teknologi, seperti perangkat dan sistem yang kadang lambat, serta pembagian beban kerja yang belum merata saat kondisi ramai.

Secara keseluruhan, kinerja administrasi cabang ini sudah berjalan dengan efektif, tetapi peningkatan pada teknologi dan manajemen beban kerja akan membuat pelayanan menjadi lebih optimal.

Tabel 2 Hasil Wawancara Tentang Magang, Pelatihan, dan Kesiapan Kerja (Berdasarkan wawancara HRD)

No.	Aspek yang Diteliti	Temuan Wawancara Makna	Interprestasi
1	Pentingnya Program Magang	Magang menjembatani teori dan praktik, membantu mahasiswa memahami dunia kerja.	Magang memiliki kontribusi besar dalam kesiapan kerja.
2	Perkembangan Kompetensi Mahasiswa	Mahasiswa menunjukkan perkembangan dalam komunikasi, disiplin, dan adaptasi.	Magang mempercepat peningkatan soft skill mahasiswa.
3	Faktor Penentu Keberhasilan Magang	Pembimbing lapangan menjadi faktor paling dominan.	Bimbingan langsung menentukan kualitas pengalaman magang.
4	Dampak Pelatihan Internal	Pelatihan meningkatkan kepercayaan diri, pemahaman SOP, dan kemandirian.	Pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja.
5	Kendala yang Dihadapi Mahasiswa	Masalah disiplin, kurang percaya diri, dan kesulitan memahami tugas di awal.	Kendala bersifat sementara dan dapat diatasi melalui bimbingan.

6	Pengaruh Magang + Pelatihan	Keduanya memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.	Kombinasi magang dan pelatihan adalah strategi efektif membangun kesiapan kerja.
7	Evaluasi Kinerja Mahasiswa Magang	80% mahasiswa memenuhi standar perusahaan.	Program magang dinilai efektif berdasarkan evaluasi kinerja.
8	Saran untuk Kampus	Perlu pembekalan teknis sebelum mahasiswa terjun ke magang.	Kolaborasi kampus-perusahaan perlu ditingkatkan.
9	Kebutuhan Soft Skill & Hard Skill	Komunikasi, manajemen waktu, SOP, dan keterampilan teknis penting diberikan sebelum magang.	Kompetensi dasar harus dipersiapkan sejak bangku kuliah.

Penjelasan Tabel 2

Tabel 2 berisi rangkuman hasil wawancara mengenai pelaksanaan program magang di Bank Banten Cabang Pandeglang. Dari wawancara tersebut terlihat bahwa peserta magang memperoleh pengalaman langsung terkait tugas administrasi perbankan, seperti pengelolaan dokumen, pelayanan dasar kepada nasabah, dan penggunaan sistem internal bank. Narasumber menyampaikan bahwa program magang membantu mahasiswa memahami budaya kerja dan meningkatkan kedisiplinan. Selain itu, peserta magang dianggap cukup mampu mengikuti ritme kerja, meskipun beberapa masih membutuhkan pendampingan dalam penggunaan aplikasi bank. Secara keseluruhan, wawancara menunjukkan bahwa program magang memberikan manfaat besar bagi mahasiswa dalam mengenal lingkungan kerja nyata dan memperkuat kesiapan kerja mereka.

Tabel 3 Hasil Analisis Koding (Open, Axial, Selective)

No	Kutipan	Open Coding	Axial Coding (Tema)	Interprestasi
1	Magang menjembatani teori dan praktik.	OC1	Manfaat Magang	Magang membantu pemahaman dunia kerja nyata.
2	Mahasiswa berkembang dalam komunikasi dan disiplin	OC2	Manfaat Magang	Ada peningkatan <i>soft skill</i> selama magang.
3	Pembimbing lapangan sangat menentukan.	OC3	Peran Pembimbing	Pembimbing merupakan penentu kesuksesan magang.
4	Pelatihan membuat mereka percaya diri.	OC4	Pelatihan membuat mereka percaya diri.	Pelatihan meningkatkan <i>self confidence</i> .
5	Kendala biasanya disiplin dan pemahaman awal.	OC5/OC6	Kendala Mahasiswa	Kendala umum mahasiswa baru magang.
6	Magang dan pelatihan berpengaruh langsung	OC7	Evaluasi Pengaruh	Ada pengaruh signifikan.
7	80% mahasiswa memenuhi standar	OC8	Evaluasi Magang	Hasil magang dinilai baik oleh perusahaan.
8	Kampus perlu pembekalan teknis.	OC9	Peran Kampus	Kampus harus mempersiapkan mahasiswa sebelum magang.

9	Soft skill & hard skill penting.	OC10	Dampak Pelatihan	Pelatihan kompetensi sangat relevan.
---	----------------------------------	------	------------------	--------------------------------------

Penjelasan Tabel 3

Tabel 3 menggambarkan proses koding atau pengodean data dari wawancara menjadi unit-unit makna yang lebih terstruktur. Setiap jawaban narasumber dipecah menjadi kata kunci atau frasa penting, seperti “meningkatkan disiplin”, “belum mahir sistem”, “mendapat pengalaman baru”, atau “butuh pendampingan”. Kode-kode tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan kesamaan makna sehingga memudahkan proses interpretasi. Proses koding menunjukkan bahwa sebagian besar data wawancara berkaitan dengan tiga aspek utama: kemampuan kerja peserta magang, tantangan selama pelaksanaan magang, dan manfaat magang bagi kesiapan kerja. Dengan melakukan koding, makna wawancara menjadi lebih mudah dianalisis secara sistematis.

Tabel 4 Tema Utama Hasil Penelitian (Selective Coding)

Tema Inti	Deskripsi	Bukti Pendukung dari Wawancara
Efektivitas Program Magang	Magang meningkatkan adaptasi, komunikasi, dan kedisiplinan mahasiswa.	OC1, OC2
Peran Pembimbing Lapangan	Pembimbing merupakan faktor kunci keberhasilan magang.	OC3
Pengaruh Pelatihan	Pelatihan internal meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan teknis mahasiswa.	OC4, OC10
Kendala Awal Mahasiswa	Disiplin dan pemahaman tugas kurang di awal magang.	OC5, OC6
Keberhasilan Program	80% mahasiswa memenuhi standar kinerja.	OC8
Kontribusi Kampus	Pembekalan teknis sangat diperlukan sebelum magang.	OC9
Kombinasi Magang & Pelatihan	Kedua program memberi pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.	OC7

Penjelasan Tabel 4

Tabel 4 merupakan hasil penyusunan tema utama dari proses pengelompokan kode pada Tabel 2. Tema-tema tersebut menggambarkan inti dari hasil wawancara, yaitu: (1) Peningkatan Kompetensi Kerja, di mana peserta magang memperoleh keterampilan administratif dan pelayanan dasar; (2) Adaptasi terhadap Lingkungan Kerja, meliputi kemampuan berkomunikasi, mengikuti SOP, dan bekerja sama dengan pegawai; serta (3) Tantangan Selama Magang, seperti ketidakmampuan awal dalam menggunakan sistem bank atau kurangnya kepercayaan diri dalam melayani nasabah. Tema-tema ini menjelaskan bahwa program magang berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa melalui pengalaman langsung, namun tetap memerlukan bimbingan dari pegawai senior agar peserta magang dapat berkembang secara optimal.

Table 5 Perbandingan Efektivitas Administrasi Kepegawaian

Aspek Administrasi Kepegawaian	Kondisi Saat Ini	Standar Ideal	Gap	Tingkat Efektivitas
Pengelolaan Absensi	80%	100%	20%	Cukup Efektif
Pengarsipan Dokumen	65%	100%	35%	Perlu Peningkatan
Proses Rekrutmen	85%	100%	15%	Baik
Pelayanan Karyawan	78%	100%	22%	Cukup Efektif

Penilaian Kinerja	82%	100%	18%	Baik
Manajemen Cuti	60%	100%	40%	Perlu Peningkatan
Komunikasi Internal	88%	100%	12%	Baik

Penjelasan Tabel 5

Penggunaan persentase menunjukkan bahwa:

Komunikasi internal (88%), rekrutmen (85%), dan penilaian kinerja (82%) adalah aspek paling efektif, mendekati standar ideal. Pengarsipan dokumen (65%) dan manajemen cuti (60%) memiliki gap terbesar (35-40%), menunjukkan perlunya perbaikan sistem digital dan alur verifikasi. Pengelolaan absensi (80%) dan pelayanan karyawan (78%) berada pada kategori cukup efektif, namun masih memerlukan penyempurnaan untuk mencapai 100%.

5. Kesimpulan

Program magang (X1) berjalan dengan baik dan dinilai mampu memberikan kontribusi terhadap pembentukan kesiapan kerja mahasiswa. Temuan menunjukkan bahwa kegiatan magang dinilai relevan dengan bidang keilmuan mahasiswa, memberikan tugas nyata yang sesuai kompetensi, serta didukung oleh pembimbing lapangan yang memberikan arahan selama proses magang. Seluruh indikator magang dinyatakan valid dan reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang berperan penting dalam meningkatkan pemahaman dunia kerja, kemampuan teknis, serta kesiapan mental mahasiswa menghadapi tuntutan organisasi.

Program pelatihan (X2) juga menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Pelatihan yang diberikan dinilai sesuai kebutuhan industri, disampaikan oleh instruktur yang kompeten, serta menggunakan metode yang interaktif. Pelatihan terbukti membantu mahasiswa dalam meningkatkan hard skills dan soft skills, seperti komunikasi, kerja sama, kemampuan adaptasi, dan keterampilan pemecahan masalah. Seluruh item pelatihan memiliki reliabilitas tinggi, sehingga pelatihan dapat dinyatakan efektif dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja mahasiswa (Y) berada pada kategori baik, yang ditunjukkan melalui sikap kerja positif, kemampuan profesional, kepercayaan diri, serta kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja. Seluruh indikator kesiapan kerja terbukti valid dan sangat reliabel, menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki potensi untuk memenuhi tuntutan kompetensi industri dan memasuki dunia kerja secara lebih percaya diri.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yang berada di atas 0,05, sehingga data memenuhi asumsi dasar untuk dilakukan analisis statistik lanjutan seperti uji regresi. Dengan demikian, instrumen dan data penelitian layak digunakan untuk menarik kesimpulan ilmiah mengenai hubungan antarvariabel.

Secara umum, program magang dan pelatihan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen SDM. Kedua variabel menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi dan didukung oleh normalitas data, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang yang efektif serta pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang mendapatkan pengalaman magang berkualitas dan pelatihan yang relevan terbukti lebih siap secara teknis, mental, dan profesional dibandingkan mereka yang tidak mengikuti kedua program secara optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa bukan hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman praktis dan pelatihan yang diterima selama menempuh pendidikan. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu terus mengembangkan kurikulum berbasis pengalaman kerja (experiential learning), memperluas kerja sama dengan dunia industri, serta meningkatkan kualitas pelatihan untuk mempersiapkan lulusan yang lebih kompetitif di pasar tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fauzan, A. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Students' Employability Readiness.
- [2] Hassouna, M. M., & Zaazou, Z. A. (2024). The Impact of Undergraduate Internships on Employability - An Empirical Study.
- [3] Musa, S. (2025). The Effect of Internships on Graduates' Employability, Soft Skills, and Digital Competence.
- [4] Pianda, D. (2024). The Impact of Internship Experience on the Employability of University Students.
- [5] Said, N. (2024). Analisis Pengalaman Magang dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.
- [6] Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024.
- [7] Amelia, R., & Pratiwi, K. (2021). Pengaruh Program Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 25-34.
- [8] Ananda, R., & Fadhillah, S. (2020). Kontribusi Pelatihan dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 158-168.
- [8] Dewi, N. P., & Putra, I. G. (2021). Analisis Pengaruh Soft Skill, Magang, dan Penguasaan Teknologi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 18(2), 141-153.
- [9] Fitriani, S., & Hasanah, U. (2022). Peran Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Employability Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 4(3), 112-124.
- [10] Lestari, A., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Magang Industri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Vokasi. *Jurnal Ilmiah Vokasi*, 7(1), 59-70.
- [11] Nurhaliza, S., & Hidayat, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Manajemen. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(2), 82-92.
- [12] Oktaviani, M., & Ardiansyah, Y. (2022). Hubungan Pelatihan Kerja dan Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Administrasi Bisnis. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(4), 150-160.
- [13] Pratama, A. N., & Suharyono. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Magang terhadap Kompetensi Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 443-454.
- [14] Sari, R., & Marlina, D. (2022). Pengaruh Magang Industri dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Siswa dan Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 55-67.
- [15] Wulandari, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Praktik Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir. *Jurnal Humaniora dan Sosial*, 6(2), 101-114.
- [16] Aulia, R. (2021). Pendekatan Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [17] Fauzan, M., & Rahmawati, S. (2022). Analisis Teknik Pengumpulan Data Wawancara dan Observasi dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 7(2), 134-142.
- [18] Hidayat, T., & Ningsih, D. (2020). Model Miles dan Huberman dalam Analisis Data Penelitian Kualitatif. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 5(1), 45-53.
- [19] Mahendra, F., & Yusuf, A. (2022). Analisis Kinerja Administrasi Perusahaan Berbasis Pendekatan SDM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(3), 178-190.
- [21] Mulyani, R. (2021). Penelitian Kualitatif Deskriptif: Konsep dan Aplikasi di Bidang Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- [22] Nugraha, B., & Septianti, R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Administrasi Perusahaan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 55-67.