

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT ALUMNI
BERKARIR DI PERBANKAN SYARIAH**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

**Nurul Hartiwi Siregar
NIM : 18108020014**

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT ALUMNI
BERKARIR DI PERBANKAN SYARIAH**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

Nurul Hartiwi Siregar
NIM : 18108020014

Dosen Pembimbing :
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
NIP : 19880524 201503 1 010

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-363/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2022

Tugas Akhir dengan judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT ALUMNI BERKARIR DI PERBANKAN SYARIAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NURUL HARTIWI SIREGAR
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020014
Telah diujikan pada : Rabu, 16 Februari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 623bea10448a7



Penguji I
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 623bbe653b2



Penguji II
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 6223e82e930db



Yogyakarta, 16 Februari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 623c1b5d7e0db



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGAFAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Nurul Hartiwi Siregar

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nurul Hartiwi Siregar

NIM : 18108020014

Judul Skripsi : Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Minat Alumni Berkarir di Perbankan Syariah

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Januari 2022
Pembimbing

Rosyid Nur Anggara Putra S.Pd., M.Si.
NIP: 19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Hartiwi Siregar

NIM : 18108020014

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Alumni Berkarir di Perbankan Syariah**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Januari 2022

Penyusun



Nurul Hartiwi Siregar

NIM :18108020014

**PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN
PUBLIKASITUGAS AKHIR**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Hartiwi Siregar
NIM : 18108020014
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti NonEksklusif (*Non-Eksklusif Royalty – Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT ALUMNI BERKARIR DI PERBANKAN SYARIAH”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media atau/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 19 Januari 2022

Yang Menyatakan



Nurul Hartiwi Siregar

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

بَاعِدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Tā' Marbūtah

Semua tā' marbūtah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عزلة	Ditulis	<i>‘illah</i>
كثيرة الأئمة	Ditulis	<i>Karamah al auliyā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فأل	Fathah	Ditulis	<i>Fa’ala</i>
ذِكْر	Kasrah	Ditulis	<i>Ḍikra</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya’ mati	Ditulis	Ā
تانساً	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. kasrah + ya’ mati	Ditulis	Ī
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	Ū
فورد	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati	Ditulis	Ai
بَابُ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati	Ditulis	Au
أُولُ	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

اعزتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لأذكاركم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي النروض	Ditulis	<i>Žawi al-furūḍ</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmat-Nyasehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat dan salam tidak lupa peneliti panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita termasuk golongan umat yang mendapat syafaat-Nya di *yaumulqiyamah*. Aamiin.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir yang dibuat guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar strata satu pada program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti sangat berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materil maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktu yang tepat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing saya selama menempuh pendidikan.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini sehingga bisa diselesaikan dengan sebaik mungkin.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terkhusus Program Studi Perbankan Syariah yang telah mengajarkan kami, memberikan

pengetahuan yang luas dan ilmu yang bermanfaat untuk kedepannya.

7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
8. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak Haratua Siregar dan Ibu Nuriman Tambunan. Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang selalu dicurahkan kepada saya, terima kasih atas segala dukungan dan motivasi, dan terima kasih karena selalu menyebut nama saya dalam setiap doa yang dipanjatkan.
9. Abang dan adik saya tercinta, Gilang Ashari Siregar dan Sandy Akbar Siregar, yang selalu menghibur, menyemangati, dan mendoakan saya.
10. Keluarga besar tercinta yang menjadi penyemangat bagi saya untuk terus maju. Terima kasih atas segala dukungan dan doa yang diberikan kepada saya selama ini.
11. Sahabat-sahabat saya tercinta, Uswatun Hasanah Siregar, Fitriyati Siagian, Selvia Anjeli, Kasmayati, Anggit Dewi Lestari, Alfi Ayu Ilhamna. Terima kasih karena selalu ada untukku dan terima kasih atas segala cerita yang pernah kita lalui bersama.
12. Keluarga KKN 105 Magelang yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala semangat dan terima kasih karena telah mengajarkan banyak arti kehidupan kepada saya. Kalian semua luar biasa.
13. Keluarga Perbankan Syariah A, teman-teman seperjuangan dari awal kuliah. Kita dipertemukan oleh pendidikan dan dipisahkan oleh masa depan. Semoga pertemanan kita terus berlanjut dan semoga bisa berkumpul kembali di lain waktu.
14. Keluarga besar Perbankan Syariah Angkatan 2018, menjadi bagian dari kalian merupakan anugerah bagi saya.
15. Dan seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berjasa dalam penulisan skripsi ini.

Di samping itu, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, itu semata-mata karena keterbatasan dari penulis. Oleh karena itu, penulis memohon kritik dan saran dari pembaca dan penguji guna menjadi bahan evaluasi agar dapat meningkatkan kemampuan analisis maupun kemampuan menulis bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, baik sebagai referensi maupun sebagai perbaikan bagi penelitian lain.

Yogyakarta, 14 Januari 2022

Hormat Saya



Nurul Hartiwi Siregar

NIM 18108020014

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Masalah	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kajian Teori	15
1. Sumber Daya Manusia	15
2. Minat	21
3. Karir.....	29
4. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Minat Alumni dalam Memilih Berkarir di Perbankan Syariah.....	30
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Pengembangan Hipotesis	44
D. Kerangka Pemikiran	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Skala Pengukuran Penelitian.....	50
C. Populasi Dan Sampel.....	51

1. Populasi	51
2. Sampel	52
E. Teknis Analisis Data	58
1. Pengujian Instrumen Penelitian	58
2. Uji Asumsi Klasik	59
3. Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
B. Karakteristik Responden	68
C. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	70
D. Hasil Analisis Data	72
1. Hasil Uji Validitas.....	72
2. Hasil Uji Reliabilitas	74
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
4. Hasil Pengujian Hipotesis.....	78
E. Pembahasan	85
1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Alumni	86
2. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Alumni.....	87
3. Pengaruh Motivasi Spritual Terhadap Minat Alumni	88
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	68
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Angkatan.....	69
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Menurut Tahun Lulus	70
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif.....	71
Tabel 4. 6. Hasil Instrumen Uji Validitas Minat Alumni (Y)	72
Tabel 4. 7 Hasil Instrumen Uji Validitas Penghargaan Finansial (X_1).....	73
Tabel 4. 8 Hasil Instrumen Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja (X_2).....	73
Tabel 4. 9 Hasil Instrumen Uji Validitas Motivasi Spritual (X_3).....	74
Tabel 4. 10 Hasil Instrumen Uji Reabilitas	75
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	79
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	80
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial	83
Tabel 4. 16 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Perkembangan Industri Keuangan Syariah	1
Gambar 1. 2 <i>Score The State of the Global Islamic Economy</i>	3
Gambar 1. 3 <i>Market Share</i> Perbankan Syariah Indonesia	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Normalitas.....	76
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	77



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang memengaruhi minat alumni dalam memilih berkarir di perbankan syariah. Objek penelitian ini adalah alumni perbankan syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode sampel yang dilakukan dengan teknik *probability sampling*. Jumlah sampel sebanyak 168 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji reliabilitas, uji validitas, uji regresi linier berganda, uji statistik melalui uji T_{test} , F_{test} serta koefisien determinan (R^2) dan uji asumsi klasik.

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa : (1) Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat alumni berkarir di perbankan syariah. (2) Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat alumni berkarir di perbankan syariah. (3) Motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat alumni berkarir di perbankan syariah.

Kata Kunci : Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Motivasi Spirtual, Minat Berkarir

ABSTRACT

This study aims to examine the factors that influence the interest of alumni in choosing a career in Islamic banking. The object of this research is the alumni of Islamic banking at UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. The data used in this study is primary data. The sample method used is probability sampling technique. The number of samples is 168 respondents. The analysis technique used in this research is reliability test, validity test, multiple linear regression test, statistical test through T_{test} , F_{test} and determinant coefficient (R^2) and classical assumption test.

From the results of the analysis carried out, it shows that: (1) Financial awards have a positive and significant effect on alumni's interest in a career in Islamic banking. (2) Labor market considerations have a positive and significant impact on alumni's interest in a career in Islamic banking. (3) Spiritual motivation has a positive and significant effect on alumni's interest in a career in Islamic banking.

Keywords: *Financial Rewards, Labor Market Considerations, Spiritual Motivation, Career Interests*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era Tahun 1990-an ialah momen lahirnya ekonomi syariah di Indonesia ditemui dari timbulnya salah satu dari bank syariah yang hadir pertama kali di Indonesia yakni Bank Muamalat. Kehadiran Bank Muamalat pertama yang berlandaskan syariah ini menyertai dengan hadirnya lembaga-lembaga keuangan syariah lainnya. Perbankan syariah muncul dengan kinerja yang tetap bagus ketika perbankan konvensional dihantam krisis kepercayaan dan krisis likuiditas. Ditandai lagi dengan krisis ekonomi pada tahun 1997-1998, kesetiaan terhadap bank konvensional dan sistem kapitalisme semakin menyusut (Noegraha, 2007 : 33). Kemajuan industri keuangan syariah dalam tahun belakangan terus memberikan perkembangan baik meliputi Aset, Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD), serta Dana Pihak Ketiga (DPK) yang tetap berkembang. Yang bisa ditinjau dari gambar dibawah ini :



Gambar 1. 1

Perkembangan Industri Keuangan Syariah

Sumber : Snapshot Perbankan Syariah, Desember 2020

Sesuai paparan Pertumbuhan Keuangan Syariah Indonesia sejak Desember 2020, jumlah aset keuangan syariah Indonesia (belum terdiri Saham Syariah) menerima sebesar Rp1.802,86 triliun ataupun USD 127,82 miliar meningkat dari tahun sebelumnya. Didalamnya terdapat pula bidang perbankan syariah yang konsisten berkembang pada 2017 hingga Desember 2020, sebesar Rp. 435,02 T hingga Rp. 608,90 T. Sesuai dari data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sampai November 2018, total reksadana syariah sebesar 220 atau kurang lebih 10.61% dari total reksadana. Total tersebut relatif tinggi jika membandingkan pada tahun 2010 yang hanya sebesar 7.84%. Pertumbuhan Efek Syariah juga sangat memuaskan, sampai November 2018, tersedia 407 Efek Syariah dari aneka macam sektor. Total sukuk syariah juga memperoleh peningkatan, sampai November 2018 sudah mendapat 108 sukuk syari'ah

Dalam perspektif global, Indonesia tercapai mengubah urutan di dalam laporan internasional per tahunan *The State of the Global Islamic Economy (SGIE) Report 2020/2021* melalui lembaga riset secara internasional *Dinar Standard*, yakni mendapatkan urutan keempat, sebelumnya peringkat kelima. Sedangkan, di segi keuangan Syariah Indonesia terus memperoleh prestasi. Pada *Islamic Finance Country Index (IFCI) 2020*, negara Indonesia menduduki peringkat kedua, begitu pula di *Islamic Finance Development Indicator 2020*.



Gambar 1. 2

Score The State of the Global Islamic Economy

Sumber : *Global Islamic Finance Report, 2020*

Ekonomi Islam di Indonesia diukur meningkat secara luar biasa. Pulihnya tingkatan tersebut dapat menjadi warna baru untuk ekonomi syariah di Indonesia, serta melahirkan *defiance*. Sehingga sangat dibutuhkan fundamental serta perencanaan supaya peningkatan ekonomi syariah bergerak dengan baik, maka dapat mewujudkan titik perkembangan dari ekonomi syariah pada negara-negara dunia. Indonesia *Sharia Summit 2021* sebagai media dengan ahli serta praktisi ekonomi syariah di Indonesia buat memberi pandangan serta kebijakan yang dibutuhkan dapat mewujudkan defiance tersebut. (<https://www.medcom.id/>)

Indonesia mempunyai penghuni Muslim terbanyak di dunia. Dengan jumlah itu tentu seharusnya menjadi modal bagi kekuatan ekonomi. Namun per Juni 2020, data yang dirilis Otoritas Jasa Keuangan menempatkan *market share* perbankan syariah berada di angka 6,18% sedangkan *market share* bank konvensional di Indonesia berada pada angka 93,82%. Kondisi tersebut jelas menunjukkan angka yang sangat timpang antara *market share* bank syariah

dengan bank konvensional di Indonesia. (<https://katadata.co.id/>). Dari fakta tersebut, bisa diambil kesimpulannya bahwa intervensi keuangan syariah di Indonesia masih minim. Dengan kata lain, masyarakat yang berbisnis menggunakan perbankan syariah masih sedikit dibandingkan melalui perbankan konvensional. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menanggapi ada beberapa tantangan yang memengaruhi perusahaan jasa keuangan susah meningkat, semisal keterikatan sumber daya manusia (SDM), ekonomi serta keuangan syariah, spesifiknya produk syariah, serta perubahan digitalisasi (Syahputra, 2021 : 97). Ditunjukkan dari gambar yang menjelaskan angka *market share* perbankan syariah di Indonesia berikut ini :



Gambar 1. 3

***Market Share* Perbankan Syariah Indonesia**

Sumber : Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia, Desember 2020

Melihat realitas di atas, Indonesia yang secara totalitas terjadi peningkatan urgensi karyawan di perbankan syariah. Semestinya dapat membentuk nilai *market share* yang terus berkembang dari pada saat ini. Hal tersebut memaksa bank syariah agar mengoptimalkan utilitas yang mencukupi kebutuhan pelanggan (www.ojk.go.id). Untuk menangani persoalan tersebut

tentunya mesti dibantu lewat sumber daya manusia yang kompatibel. Terdapat tiga aspek mengenai rancangan keutamaan Sumber Daya Manusia di perbankan syariah beberapa diantaranya yaitu *mindset* (cara berpikir), kompetensi (keterampilan, kemahiran, dan kepandaian), berperilaku *tabligh* (komunikatif), *shiddiq* dan *fathanah* (profesional) serta amanah (berintegritas). (Mulato, 2018 : 22).

Tabel 1. 1 Kebutuhan Pekerja Perbankan Syariah di Indonesia

	2016	2017	2018	2019	2020	Juni 2021
BPRS	4.372	4.619	4.918	6.620	6.750	6.767
UUS	4.487	4.678	4.955	5.186	5.326	5.467
BUS	51.110	51.068	49.516	49.654	50.212	51.472
Total	59.969	60.365	59.389	61.460	62.288	63.706

Sumber : Statistik Perbankan Syariah, Juni 2021

Tingginya angka kebutuhan tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia mengakibatkan pembukaan lowongan pekerjaan. Hal ini merupakan kesempatan bagi mahasiswa lulusan perguruan tinggi, khususnya sarjana prodi Perbankan Syariah untuk turut berkontribusi didalamnya. Banyak bank syariah membutuhkan *fresh graduate* untuk ikut menjadi bagian dalam menumbuhkan serta meningkatkan perusahaan. Diharapkan hal tersebut akan membuka gambaran kepada alumni sehingga menumbuhkan minat dalam memutuskan berkarir di perbankan syariah. (<http://diktis.kemenag.go.id/>).

Organization for Economic Co-operation Development (OECD) mengungkapkan, “Indonesia membentuk kawasan dengan total sarjana tertinggi kelima yang ada di dunia ditahun 2020 yang akan datang”. Selain itu, OECD mengukur bahwa lulusan perguruan tinggi Indonesia gagal menyaingi

kemauan pasar. Sesuai dari data Bank Indonesia, kurang lebih 90% tenaga kerja pada perbankan syariah belum mempunyai dasar keilmuan ekonomi maupun perbankan syariah. Indikasi tersebut tentunya dapat membuat bumerang karena berdampak dengan nilai “kesyariahan” perusahaan yang ada. (Amalia & Al Arif, 2013 : 124-125). Selain itu, pada *roadmap* perbankan syariah diluncurkan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) ditahun 2015-2019 mengatakan kapasitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia serta Teknologi Informasi (TI) belum bisa mengakomodasi peningkatan produk, layanan, serta operasional perbankan dimana masih jauh tertinggal dari perbankan konvensional.

Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah dituntut untuk memiliki pengetahuan luas, *soft skill*, maupun *hard skill* dimana tidak hanya didapatkan dari perkuliahan saja. Selain itu, dibutuhkan suatu stimulus untuk mempersiapkan mahasiswa mulai menyusun secara bersungguh-sungguh terkait perencanaan karir saat sedang duduk dibangku kuliah. Oleh karena itu dibutuhkan rancangan pembelajaran yang berbobot serta sinkron dengan realitas kemauan didalam pasar kerja, meski ketika mereka tamat, mahasiswa telah mempunyai persiapan dan sanggup berkompetisi dalam dunia kerja (Noprianti, 2018 : 35).

Salah satu aspek pendukung buat mempertahankan supaya kemajuan perbankan syariah terus meningkat ialah sumber daya manusia, dengan sisi kapabilitasnya ataupun dengan sisi kapasitasnya. Sumber daya manusia ialah tulang punggung yang mengendalikan roda aktivitas praktik suatu bank. Oleh

karena itu pembekalan sumber daya manusia selaku pengarah praktik bank serta lembaga keuangan patut mempersiapkan sebegas mungkin akibatnya mereka mempunyai keahlian serta kepandaian yang bagus terkait perusahaan keuangan syariah. Sumber Daya Manusia yang bermutu berdampak dengan prestasi perbankan syariah, maka untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang menurut kemahiran mengerti mengenai persepsi bisnis syariah maupun bank syariah, dan dengan psikologis mempunyai spirit keagamaan dengan kuat (Halimah, 2016 : 67).

Menjawab permasalahan diatas, peran perguruan tinggi sangatlah dibutuhkan, dalam mengarahkan, menumbuhkan atau memberikan solusi yang terbaik agar mahasiswa mampu menentukan pengambilan keputusan karir (Nurhidayati & Utari, 2018 : 112). Perguruan Tinggi, spesifikanya yakni Perguruan Tinggi Islam termasuk lembaga perguruan tinggi yang memiliki penekanan dalam sering mengamalkan moral serta hukum yang membagikan arah, arti, dan tuntutan kehidupan seseorang. Perguruan Tinggi Islam makin dituntut berperan aktif dalam kapabilitasnya baik sebagai perwakilan perubahan sikap didalam seluruh bagian kehidupan, termasuk bidang ekonomi, ataupun dalam melahirkan jiwa sumber daya manusia yang bermutu (Muhammad, 2005)

Salah satu tujuan utama dalam hidup individu yaitu karir. Efisiensi dalam menetapkan serta menentukan karir merupakan unsur tidak biasa dalam ekspedisi kehidupan seseorang, oleh sebab itu karir manusia berperan penting untuk pribadi seseorang serta termasuk inti dan unsur utama dari tujuan hidup

manusia. Penentuan karir yang cocok dengan minat serta talenta yang dikuasai manusia adalah tingkatan utama didalam penyusunan karir. Mempunyai karir yang bagus dan memiliki prospektif tentunya merupakan keinginan atau impian yang hendak diraih oleh masing-masing manusia. Ketepatan dalam menentukan pemilihan karir bukanlah hal yang mudah karena melibatkan keputusan tentang kejelasan kapabilitasnya, kestabilan minat dalam diri, identitas yang ingin dikembangkan, harapan alternatif keinginan untuk masa ini dan masa nanti, serta aksesibilitas karir. (Permana & Puspita, 2015 : 125)

Menurut Putra & Achmad (2012 : 34) saat ini alumni cenderung tidak mengetahui dengan pasti terkait pemilihan karir yang nanti akan dijalaninya. Keadaan suasana luar yang berganti begitu cepat mendorong mereka merubah keputusannya dari zaman ke zaman. Ketelitian menetapkan dan memutuskan karir menjadi poin berarti dalam perjalanan hidup. Penetapan karir bagi setiap insan tentunya perlu diiringi minat didalam keahlian tersebut. Minat ialah ketertarikan seseorang yang bersungguh-sungguh mencermati dan memikirkan sebagian aktivitas serta memedulikan secara tekun yang disertai dengan rasa sukacita. Dengan tingginya keinginan alumni dalam memilih berkarir di perbankan syariah tentunya akan membawa angin segar dalam memajukan sektor perbankan syariah.

Ada sebagian faktor yang bisa jadi memengaruhi penentuan karir alumni. Salah satu alasan awal yang dapat memengaruhi penentuan karir alumni yaitu penghargaan secara finansial. Pada dasarnya, gaji pegawai bank syariah selalu tergantung dengan manajemen bank yang bersangkutan. Gaji pegawai bank

sendiri tergantung dengan posisi dan jabatan yang dimiliki seseorang. Adapun posisi dan jabatan yang ada di bank baik konvensional maupun syariah bermacam-macam. Misalnya ada bank teller, customer service, bank auditor, *collection*, *compliance officer*, dan staf-staf lain yang dibutuhkan oleh badan bank itu sendiri. Berbicara mengenai gaji, jumlah gaji tentu juga sangat tergantung dengan banyaknya nasabah bank. Selain perusahaan memberikan gaji juga memberikan insentif berupa bonus bulanan, bonus tahunan dan tunjangan hari raya. Dengan adanya insentif para pegawai lebih bersemangat untuk bekerja. Insentif harus diberikan dengan adil kalau insentif tidak diberikan dengan adil maka akan mengakibatkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya.

Wijayanti (2001 : 13) memaparkan penghargaan dari suatu finansial ialah kompensasi yang didapatkan terhadap jasa timbal balik yang sudah dipercayai secara penting oleh sejumlah industri untuk sebagai daya pikat terbaik buat membagikan ketentuan kepada pegawai. Uraian tersebut didukung oleh penelitian yang dilaksanakan Esi (2014 : 14) yang mendapatkan tentang variabel dari penghargaan bentuk finansial mendorong pengaruh atas penentuan karir pekerjaan akuntan publik.

Aspek selanjutnya yang berperan menjadi sebuah peninjauan alumni didalam penentuan karir ialah pertimbangan dari suatu pasar kerja. Menurut pendapat Wheeler (1983 : 1-11) pertimbangan pasar kerja terurai membentuk empat bagian meliputi yaitu *fleksibilitas* karir, peluang promosi serta terdapatnya lowongan dari pekerjaan. Terdapatnya lowongan kerja

memperhatikan calon tenaga kerja untuk bebas supaya menentukan pekerjaan yang akan diinginkan. Keamanan dari kerja pada faktor dari pertimbangan pasar kerja melibatkan waktu dari suatu bentuk pekerjaan yang dilaksanakan bagi karyawan atau pada maksud keamanan kerja dapat bisa terus berbuntut sampai masa purna tugas. *Fleksibilitas* karir serta kesempatan promosi artinya bagian krusial supaya memikat minat pekerja buat kemajuan karirnya. Hal tersebut sama dengan studi oleh Aprilyan (2011) yang memaparkan pertimbangan dari suatu pasar kerja dapat memiliki pengaruh secara signifikan dengan penentuan karir yang ingin jadi akuntan publik.

Aspek yang terakhir ialah faktor motivasi spiritual. Menurut Anshari (1993) motivasi spiritual seseorang muslim dipecah jadi tiga yakni motivasi muamalah dan ibadah serta akidah. Motivasi dalam akidah berhubungan pada kepercayaan seseorang mukmin dengan kaidah yang terkait berperilaku hakiki. Motivasi dalam muamalah berkenaan terhadap pemuasan kebutuhan setiap orang semisal bentuk dari kebutuhan sekunder maupun primer. Terakhir, yakni motivasi ibadah berhubungan terhadap ikatan dari seseorang dan Allah selaku kewajiban. Hal tersebut dapat jadi motivasi tertentu buat pekerja muslim. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang dikerjakan Muafi (2003 : 11) mendapatkan motivasi spiritual yang terbagi menjadi motivasi ibadah dan muamalah dan akidah memiliki pengaruh secara signifikan dengan kinerja religius.

Berlandaskan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk membuat riset lebih lanjut terkait faktor apakah yang memengaruhi Alumni Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam memilih berkarir di Perbankan Syariah, oleh karena itu untuk peneliti membuat judul penelitian yaitu: **“Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Alumni dalam Memilih Berkarir di Perbankan Syariah”**

B. Rumusan Masalah

Melalui uraian latar belakang tersebut, sehingga masalah yang akan diteliti yakni:

1. Apakah Faktor Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Motivasi Spiritual memiliki pengaruh dengan minat alumni Perbankan Syariah dalam berkarir pada Perbankan Syariah?
2. Apakah Faktor Penghargaan Finansial memiliki pengaruh dengan minat alumni Perbankan Syariah untuk berkarir pada Perbankan Syariah ?
3. Apakah Faktor Pertimbangan Pasar Kerja memiliki pengaruh dengan minat alumni Perbankan Syariah untuk berkarir pada Perbankan Syariah ?
4. Apakah Faktor Motivasi Spiritual memiliki pengaruh dengan minat alumni Perbankan Syariah dalam berkarir pada Perbankan Syariah ?

C. Tujuan Penelitian

Melalui penjelasan tersebut, studi ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, motivasi spiritual dengan minat alumni Perbankan Syariah dalam berkarir pada Perbankan Syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor penghargaan finansial dengan minat alumni Perbankan Syariah untuk berkarir pada Perbankan Syariah.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari faktor bentuk pertimbangan pasar dengan minat alumni Perbankan Syariah untuk berkarir pada Perbankan Syariah.
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor dari suatu motivasi spiritual dengan minat alumni Perbankan Syariah dalam berkarir pada Perbankan Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Studi dinantikan agar bisa membagikan dampak positif bagi sebagian pihak diantaranya yaitu :

1. Untuk Pihak Universitas

Studi ini bertujuan dalam membagikan manfaat untuk berbagai pihak seperti Universitas, spesifiknya yakni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Manfaat dapat berupa implementasi dari bentuk kurikulum hingga merencanakan mahasiswa untuk terjun di dalam dunia kerja khususnya dunia kerja ekonomi islam.

2. Untuk Akademisi

Studi ini juga sanggup membagikan pelengkap rujukan terkait dari minat maupun karir pada Perbankan Syariah di dunia kuliah. Penelitian ini

juga besar harapan dapat sanggup membagikan pemahaman baru untuk akademisi.

3. Untuk instansi yang terkait

Hasil dari studi juga bisa jadi bagian dari komponen data serta kontribusi gagasan terhadap arah prosedur, khususnya di dalam aspek pendidikan serta *softskill* untuk terbentuknya lulusan yang siap bekerja serta mempunyai daya saing dengan lulusan dari luar negeri

4. Untuk Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian ini diharapkan bisa membagikan rujukan ataupun literatur dibidang minat berkarir khususnya pada perbankan syariah, riset ini bisa berguna untuk riset berikutnya tentang minat dalam karir pada Perbankan Syariah.

E. Sistematika Penulisan

Dalam kajian, sistematika pembahasan dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan. Untuk memudahkan pemahaman dan memperjelas pembahasan serta penulisan skripsi ini, maka dapat diuraikan sistematika pembahasan ini yaitu sebagai berikut:

Bab pertama adalah bagian pendahuluan. Pada bab tersebut mendeskripsikan tentang argumentasi mengenai pentingnya penelitian yang dilaksanakan, yang terkait dari latar belakang dengan memuat suatu landasan pembahasan mendalam dan suatu rumusan masalah berfungsi dalam menekankan dari pembahasan serta tujuan maupun manfaatnya pada studi yang memfokus terkait vitalnya studi ini dilaksanakan, serta sistematika dari

suatu kepenulisan secara berfungsi dalam memberikan kemudahan untuk pembaca dalam melihat berbagai komponen dari studi.

Bab kedua yaitu bagian dari suatu tinjauan pustaka. Pada dari bab tersebut bermuat suatu landasan teori yang menguraikan berbagai teori pendukung dari hipotesis, studi sebelumnya yang memuat penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya serta terikat pada studi ini, dari kerangka teoritis, serta hipotesis dari berupa jawaban secara sementara pada hal yang dikaji.

Bab ketiga yaitu bagian dari metode penelitian. Pada bentuk bab tersebut menerangkan terkait sifat atau teknik yang dipakai di dalam suatu penelitian, yang meliputi dari populasi penelitian, jenis pengumpulan dari data teknik analisis data, teknik dari pengumpulan data, serta definisi bentuk variabel pada studi ini

Bab keempat merupakan bagian dari suatu hasil serta pembahasan. Pada komponen tersebut mendetail tentang deskripsi dari analisis data, bentuk objek penelitian serta analisis terhadap hasil olahan dari data telah dilaksanakan.

Bab kelima merupakan komponen penutup. Hal tersebut merupakan bab akhir dari sesuatu penelitian skripsi dan memuat kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian yang diikuti saran untuk ulasan untuk pihak-pihak tertentu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Suatu hal terkait sumber daya dapat diartikan sebagai perangkat untuk menggapai tujuan dan kesanggupan dalam mendapatkan profit dari peluang atau peluang-peluang yang tampak. Sumber daya manusia tidak hanya menetapkan pada suatu substansi ataupun materi, namun pada suatu kewajiban fungsional agar menggapai suatu tujuan tertentu, seperti melengkapi keinginan serta kesenangan (Yusuf, 2015 : 24)

Grand Theory dari penelitian ini yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* ialah dasar kunci atau faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi. Keutamaan sekaligus kekurangan dari suatu organisasi berdasar pada mutu serta kapasitas sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Sumber daya manusia yang bermutu harus menguasai kepandaian, kemahiran, kapabilitas, penguasaan, kesehatan raga serta rohani yang prima, berbakat, memiliki semangat kerja, serta dorongan kerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan suatu penilaian terhadap sukses atau tidaknya suatu organisasi (Wirawan, 2015 : 2)

Sumber daya manusia diartikan sebagai kemampuan terpadu seseorang yang secara keseluruhan mencakup daya pikir serta daya fisik. Lebih lanjut

menurut Ardana et al. (2012 : 5), mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan keahlian potensial yang dikuasai oleh seseorang mencakup kepandaian berpikir, berkomunikasi, bertindak serta berkarakter dalam menjelaskan suatu tindakan baik bersifat profesional ataupun manajerial. Keahlian yang dikuasai tersebut dapat memengaruhi perilaku serta karakter seseorang dalam menggapai tujuan hidup baik perseorangan ataupun bersama.

Al Hasan & Maulana (2016 : 31) menjelaskan sumber daya manusia sebagai individu-individu yang terlibat serta membagikan kontribusi gagasan serta mengerjakan berbagai jenis kegiatan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dalam hubungannya dengan perbankan syariah, Al Hasan & Maulana (2016 : 31) mengatakan bahwa yang termasuk sumber daya manusia adalah kontribusi atau usaha yang dihasilkan dalam peningkatan *market share* perusahaan serta melindunginya untuk konsisten menetap pada situasi yang baik yaitu sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2005 : 33), bank syariah ialah bank yang berpraktik sinkron pada pilar-pilar dari bentuk syariah Islam. Maka dari itu, selain memegang keterampilan perbankan, sumber daya dari manusia di perbankan syariah patut wajib menekuni serta sanggup mengamalkan prinsip-prinsip syariah Islam dalam aktivitas perbankan yang dijalankannya.

Setiap sumber daya manusia bank syariah dalam beretika harus dilandasi sifat *amanah* dan *shiddiq* akibatnya tergambar integritas eksklusif muslim yang bagus. Selanjutnya, sumber daya manusia bank syariah patut wajib *skillful* serta profesional (*fathanah*), serta sanggup menjalankan pekerjaan secara *team-work*

di mana penjelasan menyeluruh di seluruh perusahaan (Muhammad Syafi'i Antonio, 2001 : 34)

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting serta pusat yang memutuskan pertumbuhan perusahaan. Pada kenyataannya, Sumber Daya Manusia berwujud manusia yang dipekerjakan disuatu perusahaan sebagai penggagas, perancang, serta pencipta untuk menggapai tujuan perusahaan.

b. Peran Perguruan Tinggi Dalam Menyiapkan SDM Syariah

Peran masyarakat dalam mendukung pertumbuhan perbankan syariah, tidak hanya dengan melakukan transaksi melalui ragam produk yang ada. Namun, dapat juga dilakukan dengan memperbanyak riset serta menyediakan sumber daya manusia dengan ragam standar kualifikasi, kualitas, kompetensi, serta penjurusan yang telah diatur dan sesuai dengan kebutuhan bank syariah sebagaimana yang dilakukan oleh perguruan tinggi. Keberadaan perguruan tinggi memiliki peranan penting, dimana seringkali dikatakan sebagai balai keuangan syariah. Balai tersebut dipusatkan untuk menyuplai peserta yang merupakan mahasiswa dengan pengetahuan serta pemahaman yang tidak hanya fasih dalam ilmu ekonomi keuangan kontemporer, melainkan juga mahir pada ushul fiqh ataupun fiqh muamalah (Awaluddin, 2018 : 249)

Menurut Makhrus (2015 : 57), untuk mendapatkan SDM syariah yang sesuai, upaya yang dilakukan harus secara terencana dan terstruktur, dengan memperhatikan hal-hal berikut ini :

1. Pentingnya set kurikulum yang spesifik dimana perpaduan pembelajaran yang dapat membagikan pemahaman mengenai profesionalisme ekonomi, keuangan, bisnis, serta wawasan syariah (hukum dan aplikasi) serta adab-adab moral (akidah dan akhlak).
2. Tersedianya media dan prasarana belajar yang baik, diantaranya mengenai buku teks yang memadai, ruang baca (referensi utuh), makmal (bank, akuntansi, dan lain sebagainya).
3. Tersedianya staff pembimbing yang berpengalaman serta bermutu.
4. Tersedianya program pendukung atau pelatihan untuk meningkatkan penguasaan berbagai pengetahuan serta teknis pengoperasian kerja tertentu secara terinci dan rutin, seperti, on the job training, magang, dan lain sebagainya.
5. Mengadakan interkoneksi kerjasama dengan pihak lembaga keuangan syariah yang lain, seperti Masyarakat serta Ekonomi Syariah (MES), Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI), Otoritas Jasa Keuangan Syariah, Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), dalam berbarengan menentukan dan melahirkan tenaga ahli yang sinkron dengan permintaan industri keuangan syariah.

Dengan adanya hal ini, diharapkan ilmu yang telah diperoleh oleh setiap mahasiswa dalam perkuliahan mampu dijadikan bekal dan bisa dipraktikkan dengan baik, sehingga output yang dilahirkan oleh program studi dapat bersaing dalam dunia kerja yang cukup kompetitif (Awaluddin, 2018 : 250).

c. Kualifikasi, Kualitas, dan Kompetensi SDM Syariah

Bank syariah memikul tanggung jawab yang besar, seluruh kegiatan yang ada di dalamnya harus diatur secara Islami agar selalu diterima dan diridhai Allah. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada bank syariah wajib mempunyai karakter *building* yang tidak sama dengan bank konvensional. Nilai-nilai Islam wajib menjadi *way of life* dan membentuk kerangka dasar dalam prosedur kerja perusahaan. Budaya kapitalisme-materialis yang menjadi unsur dari sistem kerja bank konvensional harus diminimalisir (Masse, 2018 : 156)

Menurut Elvira (2015 : 56), untuk menjawab permasalahan di atas, Bank Indonesia telah menelitinya dalam bentuk kualifikasi, kualitas, dan kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM syariah sebagai berikut ini :

1) Kualifikasi dan Kualitas SDM Syariah

- a) Mempunyai sifat-sifat akhlak dan akidah Islami, karena sebagai pelaku yang berpartisipasi dalam industri perbankan syariah, ia mesti mampu membagikan cerminan yang baik kepada pelanggan.
- b) Memahami konsep, tujuan, hukum alam baik hukum muamalah (fiqh muamalah) ataupun hukum positif yang berlangsung, serta implementasi transaksi (akad) dalam ekonomi maupun perbankan syariah.
- c) Mengetahui dan mengerti prosedur kerja di lembaga keuangan syariah baik bank ataupun non bank serta korelasi lembaga yang mengenai (pengatur, supervisor, lembaga hukum, penasihat) didalam perusahaan keuangan syariah.

- d) Menguasai berbagai bahasa sebagai sumber ilmu diantaranya Bahasa Arab, Bahasa Inggris, dan bahasa lainnya.

2) Kompetensi SDM Syariah

Menurut Fadude et al., (2019 : 32), kompetensi adalah landasan dasar karakteristik seseorang yang mengindikasikan pengetahuan, cara berpikir, keterampilan yang dimiliki, cara berperilaku atau bersikap dari profesi dalam ciri keahlian tertentu saat menghadapi suatu keadaan serta membantu untuk jangka waktu yang sangat lama, meliputi beberapa hal diantaranya yaitu :

a) Kompetensi Dasar

1. Semangat islami yang tinggi
2. Integritas moral
3. Sifat profesional
4. Keterampilan inovasi
5. Kecermatan

b) Kompetensi Manajerial

1. *Human relations*
2. koneksi
3. Cara berpikir yang ideal, logis, serta bijaksana

c) Kompetensi Fungsional (kemampuan)

1. Memahami dasar ilmu ekonomi maupun perbankan syariah
2. Menguasai perencanaan bisnis, anggaran, dan analisis keuangan.
3. Keahlian komputer

Dalam perspektif Islam, sumber daya manusia yang kompeten harus mempunyai kepribadian *kafa'ah* (keahlian dalam bekerja), *amanah* (terhandal dalam mengerjakan perintah), dan *himmatul amal* (mempunyai tingkah laku kerja yang bagus). Untuk mewujudkannya, diperlukan suatu pelatihan yang berdasarkan pada tiga perspektif, yaitu sebagai berikut: (1) *Syakhshiyah Islamiyyah* atau karakter diri Islami, (2) *Skill* atau kepandaian ataupun kompetensi, dan (3) Keunggulan serta kerjasama didalam kelompok disebuah industri (Pratiwi & Hendry Cahyono, 2018 : 147)

Sebagai seorang mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, sudah sewajarnya memiliki kualifikasi, kualitas, kompetensi, serta ilmu yang mendalam baik tentang ekonomi maupun perbankan syariah guna menghadapi persaingan dalam dunia kerja (Mintarja & Wahab, 2017 : 30). Selanjutnya, apabila mahasiswa telah menyelesaikan pendidikan ditingkat yang lebih tinggi atau lulus akan membuatnya berekspektasi atau mengharapkan karir yang lebih baik. Seseorang tidak akan mungkin dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik apabila tidak diiringi dengan minat dalam dirinya. Minat sangat berpengaruh dalam pencapaian prestasi dalam suatu pekerjaan, jabatan, ataupun karir seseorang (Arlin Novyenyly Foerthiono, 2014 : 5)

2. Minat

a. Pengertian Minat

Minat bersumber dari bahasa Latin '*inter-est*' yang berarti mengaitkan dua perihal yang terpisah (Tea, 2009 : 22). Menurut KBBI, minat adalah

kesukaan dari hati terkait hal yang besar dengan hal, dorongan, ambisi (Kemdikbud, 2016).

Sedangkan menurut kamus psikologi dan filsafat, minat merupakan kesenangan (kecenderungan hati), impian serta ketertarikan yang melahirkan suatu keinginan untuk berbuat sesuatu, yang terjadi atas campuran emosi, keinginan, prasangka, serta rasa khawatir, maupun hasrat lain yang menepatkan kepada suatu pilihan tertentu, yang muncul karena kontribusi, keahlian serta kemampuan (Udarsono, 1993)

Menurut pendapat Winkel (1993 : 30) minat yaitu kesukaan yang cukup bertahan sehingga subjek merasa terdorong pada bidang ataupun perihal tertentu dan mengaku nyaman bergelut didalam bidang tersebut. Pernyataan yang cukup mirip dinyatakan Slameto (2010 : 180) minat dapat didefinisikan sebagai suatu sikap lebih bersedia dan sikap perhatian terhadap perihal ataupun kegiatan, tanpa ada yang memerintahkan.

Menurut pendapat Mahmud (2008) Minat bisa dikatakan sebagai keadaan yang terjadi diiringi dengan perasaan bahagia serta berkaitan dengan keinginan atau cita-citanya sendiri. Minat dipandang sebagai penghubung faktor motivasi yang memiliki konsekuensi pada suatu sikap. Menurut pendapat Djamarah (2008), minat yaitu hasrat untuk menaruh perhatian serta mengingat beberapa kegiatan. Individu yang berminat terhadap kegiatan akan melayani kegiatan tersebut secara tekun dengan sikap senang.

Menurut pendapat Sujanto (2004) menjelaskan minat ialah sesuatu penekanan ketertarikan yang secara tidak terencana terbentuk dengan prima

kerelaannya serta bergantung dari bakat dan situasinya. Menurut pendapat Gultom (2007), minat yaitu ambisi yang didorong oleh suatu semangat sehabis memandangi, mengobservasi serta mencocokkan dan menimbang dengan kebutuhan yang diinginkannya.

Minat bisa dikatakan sebagai reaksi yang sadar, karena jika bukan demikian, maka minat tidak memiliki reaksi apapun. Begitu juga yang dinyatakan Abror (1993 : 112), minat memuat aspek-aspek: *kognisi* (memahami), *emosi* (sentimen), dan *konasi* (kemauan). Minat memiliki situasi kognisi, maksudnya minat tersebut didahului oleh reaksi bahagia serta terdorong terhadap sesuatu. Minat mempunyai situasi emosi sebab dalam keterlibatan ataupun kemahiran diikuti dengan reaksi tertentu (umumnya reaksi nyaman). Selanjutnya unsur konasi yaitu kesinambungan dari situasi kognisi serta emosi dan direalisasikan dalam wujud keinginan serta ambisi terhadap sesuatu hal yang diminati. Keinginan tersebut selanjutnya diaplikasikan sehingga mempunyai pengetahuan tentang sesuatu hal yang diminati.

Dalam istilah kepribadian minat mendeskripsikan adanya suatu keinginan, motivasi (*force*) yang muncul dari dalam diri seseorang untuk memutuskan. Menurut Arif et al. (2020 : 63), Apabila individu mempunyai minat tentang sesuatu hal, sehingga seseorang berorientasi melakukan kepedulian yang lebih karena adanya rasa tertarik dan senang terhadap objek tersebut. Abror (1993 : 112) mengatakan bahwa minat mengandung unsur-unsur, antara lain:

- a) Pengenalan artinya minat didahului dengan adanya rasa ingin tahu yang diwujudkan dalam bentuk pencarian pengetahuan atau penjelasan tentang objek yang dituju.
- b) Sentimen yang berasal dari keterlibatan dan pengetahuan, biasanya menghasilkan perasaan senang.
- c) Kehendak diwujudkan dalam bentuk hasrat atau kemauan dalam melakukan suatu kegiatan yang disenangi.

Berlandaskan penjelasan di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa minat berkarir pada perbankan syariah merupakan keinginan individu terhadap pekerjaan yang menyakinkan dengan terdapatnya penekanan pendirian, hasrat bahagia, serta kepedulian yang lebih terhadap pekerjaan. Munculnya minat individu tersebut diakibatkan dengan sebagian aspek penting. Minat bisa dianggap sebagai dorongan intrinsik yang dapat merangsang serta membuat sikap tertentu. Untuk membangkitkan minat diperlukan kepekaan yang dimulai dengan terdapatnya pemahaman ataupun penjelasan terhadap sebuah objek tertentu. Minat bukan didukung semenjak kecil, minat bisa disebabkan dari apa yang ditekuni serta memengaruhi langkah selanjutnya. Individu yang mempunyai minat dengan suatu kegiatan tertentu maka individu tersebut akan melangsungkan tindakan nyata agar mengenali segala sesuatu terhadap kegiatan yang disenanginya.

b. Fungsi Minat

Menurut pendapat Surya (2003 : 6) menyampaikan tentang fungsi minat, adalah yaitu :

1. Sebagai sebab, merupakan kekuatan motivasi dan menstimulasi individu mengamati bidang tertentu lebih dari bidang-bidang yang lain.
2. Sebagai akibat, ialah berbentuk kebiasaan dengan reaksi yang menarik yang muncul akibat dari kerelaan individu ataupun keterlibatan individu didalam sebuah wujud aktivitas.

Fungsi minat yang diungkapkan Witherington (1999 : 136) merupakan Minat berfungsi untuk seseorang supaya bisa menyebabkan seseorang buat menggapai tujuan hidupnya, akibatnya bisa mendukung seseorang pada kejadian yang disangka tidak berguna menjadi sesuatu yang berguna didalam dirinya sebab munculnya kepekaan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan tidak menyusahkan yang lain. Selanjutnya minat bisa membagikan pengarahan kehidupan individu ataupun segala perbendaharaan individu .

Natawijaya (1990 : 94) menyatakan jika individu menempatkan minat dengan sesuatu, sehingga minatnya tersebut sebagai pendorong. Motivasi yang tinggi untuk tindakan tersebut berkaitan pada penetapan keinginan. Apabila keinginan tercapai maka akan menghasilkan kenikmatan tersendiri, sedangkan kenikmatan itu sendiri bawaannya memuaskan. Jadi bisa dibilang bahwa motivasi untuk berkorelasi secara aktif terhadap objek yang memikat dan diiringi pula dengan respon gembira, mengakibatkan seseorang tersebut

berkeinginan lebih giat serta mau mengenal maupun menekuni objek yang diminatinya.

Jadi bisa diambil kesimpulannya bahwa minat bisa berfungsi bagi seseorang sebab bisa menuntun arah hidup seseorang. Tanpa mempunyai target didalam hidupnya tidak bisa diucapkan sebagai manusia normal.

c. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Minat

Minat tidak tercipta begitu saja di dalam diri seseorang, pada hakekatnya merupakan sebab akibat dari pengalaman, yang didasari dengan perhatian individu dengan suatu objek tertentu. Minat adalah sesuatu yang sangat menentukan didalam setiap langkah, sehingga minat mesti berkembang dan meningkat untuk setiap individu. Menurut Trisnawati (2012 : 6), aspek yang berpengaruh terhadap munculnya minat yakni:

- 1) Faktor Intrinsik, termasuk hal yang muncul akibat intensitas dorongan didalam diri individu.
 - a) Fisiologis atau jasmani, dimana bersifat bawaan atau sudah ada dalam diri seseorang, seperti struktur tubuh, penglihatan, pendengaran, dan sebagainya.
 - b) Psikologi yang meliputi yakni aspek intelektual serta aspek non intelektual.
- 2) Faktor Ekstrinsik, merupakan faktor yang memengaruhi seseorang akibat intensitas dorongan dari luar. Menurut Suhartini (2011 : 45) terbagi atas :
 - a) Lingkungan keluarga merupakan peletak dasar. Disinilah terbentuknya dampak dasar mengenai tingkah laku seseorang, dimana

orang tua merupakan pengaruh yang berkedudukan penuh atas faktor ekstrinsik ini.

- b) Lingkungan masyarakat baik di dalam ataupun di luar kawasan tempat tinggal seseorang.
- c) Kesempatan adalah peluang yang dipunyai individu untuk menjalankan apa yang diinginkan.
- d) Pendidikan ataupun wawasan serta keterampilan yang diperoleh semasa perkuliahan akan menjadi aset awal seseorang.

Menurut pendapat Crow and Crow, terdapat berbagai pengaruh yang bisa menyebabkan minat individu dalam membuat suatu sikap (Rouf, 2011 : 31) :

- 1) Pengaruh motivasi dari dalam (*the factor of innerurgers*) pengaruh motivasi dari dalam yaitu pengaruh terdapat di dalam diri seseorang yang memaksa untuk melakukan sebuah kegiatan.
- 2) Pengaruh motif sosial (*the social factor*) pengaruh motif sosial yaitu pengaruh yang menimbulkan minat dalam melakukan kegiatan untuk bisa melengkapi keinginan sendiri serta orang lain.
- 3) Pengaruh emosional (*the emotional factor*) pengaruh emosional yaitu pengaruh yang muncul sesudah perasaan memuaskan didalam sesuatu kegiatan terdahulu.

d. Aspek-aspek minat

Berdasarkan pendapat Mc. Clelland menjelaskan sebagian aspek dari minat, adalah sebagai berikut :

- 1) Keyakinan diri, adalah perilaku positif seseorang mengenai dirinya hingga dia paham intens tentang apa yang dijalankan.
- 2) Upaya sabar terhadap tuntutan, yaitu kapabilitas seseorang dalam menanganin kerumitan yang dialami, supaya bisa berperan seperti mana harusnya agar tetap melakukan kegiatan ataupun pekerjaan.
- 3) Memiliki tanggungjawab untuk menuntaskan permasalahan, yaitu dengan kesanggupan seseorang untuk menangani seluruh sesuatu yang menjadi dampaknya.
- 4) Ketidakputusasaan, merupakan perilaku absolut seseorang yang senantiasa berprinsip terpuji dalam mengalami segala perihal mengenai diri, ambisi, dan kemampuannya.
- 5) Menggemari objek yang cocok dengan kemampuan, ialah keahlian seseorang dalam menggapai keinginan perseorangan secara realistis serta energik, efisien, dan berdaya guna (Slameto, 2010 : 41)

Menurut Lucas, D., & Britt (2003), prespektif yang terdapat pada minat adalah sebagai berikut:

- 1) Perhatian (*interest*), yang memperlihatkan terdapatnya konsentrasi ketertarikan serta perasaan bahagia.
- 2) Kemauan (*desire*), merupakan diperlihatkan dengan terdapatnya motivasi untuk mempunyai.

- 3) Kepercayaan (*conviction*), ialah dengan diperlihatkan adanya kepribadian percaya diri seseorang mengenai kapasitas, daya guna serta kegunaan.

3. Karir

Berdasarkan KBBI, karir yaitu pertumbuhan serta peningkatan didalam kegiatan, profesi, kedudukan, yang dapat mendukung keinginan untuk berkembang (Kemendikbud, 2016). Selanjutnya menurut pendapat Yendrawati (2007 : 178) karir dikatakan sebagai inisiatif untuk konsisten berjuang dalam rancangan profesi yang telah diambil. Berusaha dalam arti berkuasa atas memperoleh penghasilan, kedudukan, kinerja, serta kekuasaan yang lebih berkembang sehingga membentuk tindakan serta perbuatan tertentu.

Karir bersumber pada Bahasa Latin maupun Prancis, sebutan dari karir menyatakan maksud dari *pathway* (jalan kecil) maupun *racecourse* (lintasan balapan); jalur ataupun mobilitas laju seseorang, serta segaris perbuatan (Collins, 2006). Karir bukan seutuhnya dikatakan sesuai dari pekerjaan, maupun *occupation, profession, work, employment, and job*. Karir ialah aktivitas pada akibat training serta pengajaran yang hendak dijalankan seseorang dalam kurun waktu cukup panjang. Penjelasan karir tersebut diperjelas oleh (Collins, 2006) yang menjelaskan “*individual work histories, sequances of and patterns in occupations and work positions, and upward progress in an occupation or in life generally.*” Dasarnya, karir yaitu histori perjalanan hidup manusia, sejalur serta paradigma didalam pekerjaan serta kedudukan pekerjaan, dan kenaikan pekerjaan ataupun didalam kehidupan

Dengan hal ini, Ivancevich (2013 : 435) menjelaskan, “*a career is the pattern of work related experience (e.g. job positions, job duties, decisions, subjective interpretation about workrelated event) and activates over the span of person’s work life*”. Artinya yaitu karir yaitu jejak pengalaman yang terikat terhadap pekerjaan (misal: kedudukan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, ketetapan serta pemahaman personal tentang kejadian yang bertautan terhadap pekerjaan) dan kehidupan uraian selama hidup individu.

Pemilihan berkarir (*career choice*) biasanya dijumpai saat masa remaja hingga 20 tahun. Keadaan tersebut mencolok ketika seseorang semenjak mendapatkan pendidikan, memperoleh minat dan bakat didalam dirinya, mengeksplorasi serta meningkatkan dirinya hingga pada saatnya ia menentukan karir yang sinkron dengan minat dan bakat yang dipunyai. Untuk menetapkan pilihan dalam berkarir, dimulai dari mendapatkan informasi perihal beberapa macam alternatif pekerjaan, membangun persepsi mengenai suatu pekerjaan, kemudian menelusuri kualitas kesesuaian dengan pekerjaan tersebut (Purwati & Sari, 2015 : 125)

4. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Minat Alumni dalam Memilih Berkarir di Perbankan Syariah.

Dalam menentukan karir yang akan dialami, alumni Prodi Perbankan Syariah mempunyai beberapa peninjauan untuk menetapkan karir yang akan dilakukannya nanti. Untuk menunjang pembahasan yang lebih dalam, maka penulis berupaya menggarap landasan teori ataupun riset yang berkaitan dengan persoalan yang akan dianalisis, yaitu :

Pertama, Menurut pendapat Widiatami (2013 : 1-11) kompensasi direfleksikan dalam penetapan karir sebab alasan penting seseorang bekerja ialah untuk mendapatkan kompensasi demi melengkapi kebutuhan fisiologisnya oleh karena itu Penghargaan Finansial ialah hal yang sangat berharga dalam pengarahannya seseorang ketika menentukan karir yang akan dilakukannya.

Kedua, Pertimbangan dari suatu bentuk pasar kerja ialah perihal terkait membuat bahan penilaian individu saat menentukan serta menetapkan suatu pekerjaan apabila setiap pekerjaan mempunyai suatu harapan dan peluang yang tidak sama. Pekerjaan terkait memiliki pasar dari kerja yang merata akan sangat diperhatikan ketimbang dari pekerjaan terkait memiliki pasar kerja dengan rendah (Harianti, 2017)

Ketiga, Faktor lain yang merupakan alasan individu untuk menetapkan pemilihan karirnya yaitu dengan faktor spiritualitas. Motivasi spiritual yang memotivasi seseorang dalam menunaikan beberapa aktivitas termasuk untuk menentukan pekerjaan yang akan dimiiki. Sehingga apabila seseorang hendak menentukan untuk bekerja maka sepatutnya meninjau terlebih dahulu apakah telah sesuai dengan motivasi spiritual yang disandang sehingga tidak terjadi perdebatan ketika nanti telah bekerja. (Candraning & Muhammad, 2017 : 92)

Bersumber dari hasil penelitian diatas, berikut ini faktor-faktor yang berpengaruh terkait minat alumni dalam memilih berkarir pada perbankan syariah, diantaranya yaitu :

a. Penghargaan Finansial

1. Pengertian Penghargaan Finansial

Penghargaan Finansial ialah pembayaran dalam wujud uang dan kompensasi akibat individu sudah melakukan kewajiban pekerjaan (Griffin, R. W., & Ebert, 2007). Penghargaan finansial maupun penghargaan kompensasi didapat melalui kontraprestasi pada suatu bentuk pekerjaan yang sudah dipercayai dengan penting kepada sejumlah perusahaan sebagai daya pikat terbaik buat menyampaikan ketentuan kepada karyawannya. Pembayaran yang rasional membuat keinginan hakiki bagi kenikmatan kerja. Aturan pembagian kompensasi harus sebanding dan wajar untuk karyawan perusahaan, sehingga bisa mewujudkan keadaan kerja yang memuaskan dan dapat memicu motivasi kerja yang meningkat untuk pegawai. Peninjauan pembagian kompensasi terhadap pegawai dapat dipengaruhi dengan beberapa aspek-aspek pada perusahaan.

Rivai (2011 : 762) mengungkapkan dari penghargaan finansial yaitu sebagai suatu balasan berwujud uang yang diperoleh tenaga kerja akibat kedudukannya terhadap perusahaan yang memberikan kontribusi dalam menyanggupi tujuan perusahaan. Menurut pendapat Suyono (2014 : 73) penghargaan finansial dianggap sebagai pengukur untuk memperkirakan peninjauan pelayanan yang telah dialokasikan karyawan sebagai bayaran yang telah didapatkannya. Pembayaran berbanding vertikal dengan motivasi. Pembayaran erat hubungannya dengan motivasi. Hal tersebut

membuktikan bahwa jika ingin menaikkan motivasi kerja maka menambahkan kompensasi (Sinambela, 2016).

Rivai (2011 : 762) mengungkapkan tujuan bayaran penghargaan finansial yaitu sebagai berikut:

- a) Menyatukan pertalian kolaborasi antara pebisnis dengan tenaga kerja.
- b) Melengkapi kebutuhan-kebutuhan materi dan derajat sosial tenaga kerja, sehingga tenaga kerja mendapatkan kepuasan kerja.
- c) Menyederhanakan penyediaan tenaga kerja yang bermutu bagi perusahaan.
- d) Menstimulus tenaga kerja untuk bertugas dengan baik.
- e) Menghalangi mutasi tenaga kerja yang banyak, sehingga stabilitas tenaga kerja lebih kredibel.
- f) Memicu tenaga kerja semakin patuh didalam bekerja.
- g) Penghargaan Finansial yang bagus membebaskan dari pengaruh pegawai terhadap persekutuan pekerja, sehingga pegawai akan memfokuskan pada pekerjaannya.
- h) Menahan tenaga kerja beralih ke perusahaan lain.
- i) Apabila Penghargaan Finansial dialokasikan berdasarkan terhadap undang-undang yang legal (yaitu batas upah minimum), sehingga intervensi negara bisa tersingkirkan.

Jadi dapat ditarik kesimpulannya Penghargaan finansial merupakan suatu penghargaan berbentuk kompensasi. Penghargaan Finansial itu juga dapat dijadikan penilaian dalam penentuan pekerjaan sebab keinginan

mendasar seseorang bekerja yaitu untuk mendapatkan kompensasi. Penghargaan finansial yang didapatkan sebagai imbal balik terhadap pekerjaan sudah dipercayai secara penting bagi seluruh perusahaan sebagai daya pikat terbaik untuk menyampaikan ketentuan terhadap pegawainya.

2. Indikator Penghargaan Finansial

Rivai (2011 : 762) mengemukakan ada beberapa bagian-bagian dari Penghargaan Finansial yaitu sebagai berikut :

a) Gaji

Gaji ialah balasan pelayanan dalam wujud uang yang diperoleh seorang pegawai yang mengorbankan kemampuannya serta pandangannya dalam menggapi target industri ataupun merupakan imbalan rutin yang diperoleh individu dari kedudukannya di sebuah organisasi.

b) Upah

Upah ialah bayaran finansial kontan yang diberikan untuk pekerja menurut waktu kerja, total benda yang dicetuskan ataupun besarnya jasa yang dibagikan. Banyaknya upah dapat menentu dan terikat pada keterlibatan yang diciptakan.

c) Insentif

Insentif yaitu bayaran kontan yang dibagikan untuk pekerja karena kapasitasnya sanggup melampaui tuntutan yang sudah ditetapkan, umumnya memicu penghematan biaya serta kenaikan kapasitas. Insentif terbiasa disebut sebagai hadiah mengikuti performa.

d) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung ialah imbalan bonus diperoleh berlandaskan pada prosedur perusahaan terhadap seluruh karyawan sebagai kekuatan untuk memajukan kesejahteraan para karyawan. Misalnya pada Kompensasi Tidak Langsung ialah yakni: berbagai tunjangan maupun dan pensiun dan asuran serta lain sebagainya.

b. Pertimbangan Pasar Kerja

1. Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja senantiasa dijadikan pertimbangan alumni ketika penentuan berkarir, sebab merosotnya kondisi ekonomi, keterbatasan informasi pekerjaan bagi sebagian kalangan atau sulitnya mencari pekerjaan dimana setiap pekerjaan tentunya mempunyai sebuah harapan dan peluang yang berbeda-beda. Pekerjaan yang memiliki suatu pasar kerja dengan merata cenderung sangat diperhatikan ketimbang dengan pekerjaan dari suatu bentuk pasar kerjanya rendah. Hal tersebut dikarenakan kesempatan peningkatan dari pekerjaan, imbalan, serta kesempatan promosi yang didapatkan akan lebih berlimpah, maka dorongan seseorang untuk berkarir dalam pekerjaan tersebut semakin bertambah (Talamosandi & Wirakusuma, 2017 : 6).

Menurut pendapat Suindari & Purnama Sari (2018 : 36) pasar kerja ialah media atau wadah dalam penyelarasan perhimpunan antara pencari pekerjaan dengan industri yang membutuhkan tenaga kerja. Sedangkan menurut pendapat Suroto (1990 : 147) bahwa pasar kerja adalah tempat

adanya pengharapan dan permohonan didalam masyarakat terhadap prosedur yang mengharuskan adanya pembicaraan perwujudan antara orang yang memasarkan jasanya dengan pihak yang menginginkan. Jadi, pertimbangan pasar kerja bisa dikatakan sebagai tersuguhnya lowongan pekerjaan serta keringanan membuka lowongan kerja.

Pertimbangan dari Pasar Kerja mencakup kenyamanan pada pekerja, lingkungan eksternal maupun internal yang bagus, kolega pekerja yang menolong serta peluang kenaikan. Studi telaah konvensional dengan pelamaran karyawan lebih memperhitungkan karyawan sebagai suatu komponen penerapan yang dapat dikontrak, terkait tingginya dari bentuk nilai kontrak tidak pasti tergantung melalui kapasitas dari suatu perusahaan. Bentuk dasar penyusutan pelamaran karyawan berlandaskan atas pendistribusian periodenya, yakni dari periode suatu kerja serta periode non kerja (Alhadar, 2013).

Peluang kerja bertambah ketat. Pertambahan dari lowonga kerja tidak ekuivalen melalui kuantitas tamatan perguruan tinggi. Ekonomi Islam datang untuk penyelesaian dari kekusutan ekonomi global. Dengan prospektif kesamarataan maupun peredaran akseptasi. Terlihat kebenaran tentang sistem dari bagi hasil sangat akurat daripada riba, pada sisi lain realitas tentang zakat maupun wakaf melalui instrument menguatkan perekonomian muslim, ekonomi Islam tidak langsung datang mendorong secuil impian yang terbaru untuk mengembangkan karir. Munculnya

lembaga keuangan syariah dan kepekaan masyarakat perihal keabsahan dalam bermuamalah melahirkan tebasan untuk berkarir (Widayati, 2017).

2. Indikator Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut pendapat Wheeler (1983 : 1-11), indikator dari suatu bentuk pertimbangan pada pasar kerja (*job market consideration*) adalah :

- a) Terdapatnya lowongan pekerjaan
- b) Keamanan operasi adalah rasa nyaman dari profesi yang disukai yang diinginkan bukan profesi sementara, bisa menetap dalam selang waktu yang sangat lama, terhindar dari permasalahan PHK, serta terus berlanjut hingga datang waktu pensiun dan terdapatnya jaminan di hari tua disaat sudah tidak lagi bekerja.
- c) Pekerjaan yang ditawarkan gampang dikenal serta didapatkan, sebab seseorang umumnya memilih berdasarkan berita lowongan pekerjaan yang mereka dapatkan, sehingga semakin mudah diakses berita tersebut, semakin banyak diminati oleh seseorang.
- d) Kesempatan promosi ataupun kenaikan posisi ke arah yang lebih baik, diiringi dengan terdapatnya peningkatan tanggung jawab serta imbalan pasti merupakan keinginan semua orang. Dalam hal ini, memerlukan pengetahuan serta pelatihan yang mesti terus diperbaharui agar menunjang pegawai untuk tidak terletak disuasana yang depresi, secara tidak langsung bisa memotivasi kenaikan status pekerjaan individu, dimana menggantikan aspek penting dari bentuk penyaringan serta meminimalisir *turnover*.

c. Motivasi Spiritual

1. Pengertian Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual muslim dikelompokkan pada tiga yakni motivasi muamalah, ibadah dan akidah. Motivasi akidah berkorelasi terhadap kepercayaan individu pada muslimin dengan ideologi secara bersikap fundamental. Motivasi secara muamalah berkorelasi pada memenuhi kebutuhan dari hariannya yaitu kebutuhan pada bidang primer serta sekunder. Motivasi ibadah berkorelasi dengan ikatan dari seseorang pada Tuhannya dengan kewajiban. Hal tersebut sebagai dukungan individual buat pengawai muslim (Muafi, 2003 : 11).

Sikap spiritualitas adalah hubungan secara erat antara pemahaman keagamaan, pandangan dan perbuatan keagamaan didalam diri manusia. Spiritualitas bisa ditinjau dengan kegiatan keagamaan didalam kehidupan sehari-hari yang dilakukan dengan kebiasaan serta teratur (Widayati, 2017). Dukungan keagamaan yaitu salah satu dukungan yang bekerja didalam diri seseorang sebagai halnya yaitu kecenderungan-kecenderungan yang lain seperti makan, minum, akal dan yang lain sebagainya. Maka dukungan keagamaan juga memaksa dapat terpenuhi, akibatnya kepribadian manusia membawa kenikmatan dan ketentraman. Selanjutnya dukungan keagamaan adalah kebutuhan insaniah yang munculnya dengan bermacam aspek pemicu yang berdasarkan dari sifat keagamaan (Djalaludin, 1995).

2. Indikator Motivasi Spiritual

Menurut pendapat Muafi (2003 : 9) Persepsi kegiatan religius berlandaskan pada tiga aspek spiritual dalam Islam ialah bersumber pada motivasi muamalan dan ibadah serta akidah aqidah.

a) Motivasi Aqidah.

Motivasi akidah ialah kepercayaan dari kehidupan, permulaan serta awal pada hidup, artinya melalui bentuk dari akidah Islam yaitu Iman. Iman adalah membenaran yang bertumpu dengan hati, pelafalan melalui ucapan serta implementasi melalui tingkah laku. Maka motivasi akidah bisa diinterpretasi dengan dukungan dari dalam yang timbul akibat intensitas tersebut.

b) Motivasi Ibadah.

Aturan ibadah bermakna khusus (qoidah "ubudiyah) adalah pedoman ketentuan ilahi dapat mengendalikan ikatan peribadatan langsung antara hamba dengan Tuhannya dan pedomannya sudah ditetapkan dengan detail didalam Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Ibadah yaitu sesuatu tingkah laku yang tidak peduli dijalankan oleh manusia yang tidak mempunyai keyakinan, semisal sembahyang, doa, serta puasa itu cuma dijalani dengan individu yang memiliki keyakinan. Ibadah bertolak ukur dari akidah, Apabila akidah diumpamakan akar sehingga ibadah yaitu pohonnya. Apabila ibadah masih didalam bentuk tahapan implementasi, maka hasil dari ibadah ialah muamalah.

c) Motivasi Muamalah

Landasan muamalah bermakna luas merupakan kaidah ketentuan ilahi dapat mengendalikan ikatan individu dengan sesama individu serta individu terhadap subjek ataupun komponen alam. Muamalah antara lain mengendalikan kebutuhan primer, serta sekunder terhadap ketentuan dapat tingkatkan kinerja. Kebutuhan tersier dikualifikasi dalam Islam sebab dianggap tidak dapat memajukan kinerja tetapi dianggap sebagai pemborosan serta peruntuhan sumber daya. Bekerja serta berproduksi merupakan unsur dari muamalah yang bisa diklasifikasi dengan kinerja seorang muslim mengarah tergapainya rahmatan lil'alamin.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan peninjauan pustaka yang telah dikerjakan oleh peneliti, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang bisa dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini. Berikut merupakan tabel yang menuliskan ringkasan hasil penelitian terdahulu serta berkaitan terhadap penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Ringkasan Hasil Penelitian
1	Aziz et al., (2016) <i>Journal Cogent Business & Management</i> Vol. 3 No. 12,	Variabel Independen (X) : a) <i>Talents</i> b) <i>Talent Development</i> c) <i>Curriculum</i> d) <i>University</i>	<i>Talents, talent development, curriculum, and university infrastructure has a positive impact on Islamic banking</i>

	December 2016 : 1-11	<i>Infrastructure</i> Variabel Dependen (Y) : a) <i>Interest in Talents</i>	<i>students' interest in developing talents at IBI Malaysia</i>
2	Dwijayanty et al. (2019) <i>The International Journal of Business Review</i> (The JOBS Review) Vol. 2 No. 2, 2019 : 133-142	Variabel Independen (X) : a) <i>Islamic knowledge</i> b) <i>Career development</i> c) <i>Compensation</i> Variabel Dependen (Y) : a) <i>Career Interest</i>	<i>Islamic knowledge, career development and compensation simultaneously influence 37.9% of accounting students career interests in Islamic financial institutions.</i>
3	Agustini (2020) <i>Economics Bosowa Journal Edisi Xxxiv April S/D Juni 2020</i> Vol 6, No. 002 (2020) Mawar	Variabel Independen (X) : a) Religiusitas b) Pengetahuan Akuntansi Syariah c) Pertimbangan Pasar Kerja Variabel Dependen (Y) : a) Minat Berkarir	Hasil penelitian menunjukkan variabel Pengetahuan Akuntansi Syariah, Pertimbangan Pasar Kerja maupun Religiusitas, secara bersama-sama memiliki efek secara positif maupun dengan signifikan kepada Minat mahasiswa berkarir
4	Trihutama & Haryanto (2015) <i>Diponegoro Journal Of Accounting</i> Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015, Halaman 1 - 8	Variabel Independen (X) : a) Penghargaan Finansial b) Pelatihan Profesional c) Nilai-nilai Sosial d) Pengakuan Profesional e) Lingkungan Kerja	penghargaan finansial, Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Pertimbangan dari pasar kerja, maupun Tingkatan mahasiswa mendorong efek signifikan kepada pemilihan suatu karir sementara

		f) Tingkatan Mahasiswa Variabel Dependen (Y) : a) Minat Karir	Nilai sosial dan Pengakuan Profesional, tidak mendorong efek signifikan kepada suatu pemilihan karir.
5	Dippa et al., (2020) <i>Jurnal Kharisma</i> VOL. 2 No. 2, Juli 2020	Variabel Independen (X) : a) Pengakuan Profesioanal b) Nilai-nilai Sosial c) Fleksibilitas Kerja d) Penghargaan Finansial e) Lingkungan Kerja f) Pertimbangan Pasar Kerja Variabel Dependen (Y) : a) Berkarir	Nilai sosial, pertimbangan dari pasar kerja penghargaan finansial dan pengakuan secara profesional, serta lingkungan kerja, mendorong pengaruh secara positif kepada minat para mahasiswa dalam pemilihan karirnya. Sementara Fleksibilitas kerja tidak mendorong pengaruh kepada minat mahasiswa dalam pemilihan karirnya
6	Zulianto (2020) <i>Attanwir: Jurnal Keislaman dan Pendidikan</i> Volume 13 (2) September (2020)	Variabel Independen (X) : a) Motivasi Intrinsik b) Pertimbangan Pasar Kerja Variabel Dependen (Y) : a) Minat Kerja	Hasil uji dari hipotesis dengan bersama-sama dari pengaruh bentuk motivasi intrinsik serta pertimbangan dari pasar kerja kepada minat bekerja pada perbankan syariah memiliki pengaruh secara positif maupun signifikan kepada minat para bekerja.

7	Mashadi & Irawan (2017) <i>Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi</i> Vol. 1, No. 1, 2017 : 1-10	Variabel Independen (X) : a) Persepsi berkarir b) Motivasi Variabel Dependen (Y) : a) Minat Berkarir	Faktor persepsi berkarir dan faktor motivasi berkarir mendorong langsung efek positif kepada timbulnya minat untuk bekerja pada Perbankan Syariah.
8	Talamaosandi & Wirakusuma (2017) <i>E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana</i> , Vol.19.1. April (2017): 1-26	Variabel Independen (X) : a) Lingkungan Kerja b) Nilai-Nilai Sosial c) Peertimbangan Pasar Kerja d) Persoalitas Variabel Dependen (Y) : a) Pemilihan Karir	Personalitas, nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja serta lingkungan kerja, mempunyai berpengaruh signifikan positif pada pemilihan karir sebagai akuntan publik.
9	Mariana & Kurnia(2017) <i>Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi</i> Vol. 6 No. 11, November 2017 : 1-23	Variabel Independen (X) : a) Penghargaan Finansial b) Pelatihan Profesional c) Pengakuan Profesional d) Nilai-Nilai Soaial e) Lingkungan Kerja f) Pertimbangan Pasar Kerja g) Personalitas Variabel Dependen (Y) : a) Karir	Ditemukan hal yang beda dari opini mahasiswa tentang penentuan karir pada aspek lingkungan kerja, pertimbangan pas ar kerja, pengakuan profesional, gaji nilai sosial, pelatihan professional. Sementara pada faktor personalitas tidak ditemukan hal yang beda terkait persepsi mahasiswa.
10	Candraning & Muhammad (2017)	Variabel Independen (X) : a) Pertimbangan pasar kerja	Penghargaan finansial/gaji, Pertimbangan pasar kerja, spiritualitas

	<i>Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam</i> , Vol. 3 No. 2, Juli 2017 : 90-98	b) Penghargaan finansial c) Lingkungan kerja d) Spiritual Variabel Dependen (Y) : a) Minat	dan lingkungan kerja, memiliki efek secara signifikan kepada minat mahasiswa dalam berkarir pada lembaga keuangan Islam.
--	--	---	--

Perbandingan yang berbeda konkret dalam penelitian ini adalah sebagian penelitian terdahulu tidak cuma menguji variabel pertimbangan pasar kerja saja, namun ada sebagian variabel lainnya. Tidak hanya itu, lokasi penelitian yang tidak sama, dan teknik penelitiannya. Dari kesepuluh penelitian terdahulu diatas ada ditemukan hal yang dengan studi yang nantinya diteliti oleh peneliti. Pada aspek subjek, peneliti meneliti terkait Faktor-faktor yang memengaruhi minat alumni berkarir pada perbankan syariah, sebaliknya pada objek peneliti menggunakan studi kasus dari alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam spesifiknya yakni Prodi Perbankan Syariah.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap minat berkarir di Bank Syariah

Penghargaan Finansial ialah hasil yang diperoleh sebagai kompensasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan keputusan kepada karyawan (Wijayanti, 2001 : 13). Menurut Kadarisman (2012 : 329) memaparkan Penghargaan secara Finansial merupakan satu alasan bagi seseorang buat berkarir serta menjadi pertimbangan yang sangat berarti diantara yang lain semisal dengan

berprestasi, berafiliasi dengan yang lain, meningkatkan diri, ataupun guna implementasi diri.

Bersumber pada riset Candraning & Muhammad (2017 : 96) yang menerangkan bahwa variabel penghargaan dari finansial mempunyai pengaruh secara positif dengan minat mahasiswa berkarir pada lembaga keuangan Islam. Mariana & Kurnia (2017 : 22) menerangkan penghargaan finansial memiliki pengaruh pada minat mahasiswa dari akuntansi dalam bekerja menjadi seorang akuntan.

Berdasarkan pada dua riset tersebut saling mengungkapkan tentang penghargaan finansial mendorong pengaruh secara positif maupun signifikan dengan minat berkarir pada perbankan syariah. Sesuai kajian serta tinjauan pustaka itu, sehingga bisa menguraikan hipotesis yaitu :

H1: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat alumni perbankan syariah untuk berkarir di perbankan syariah

2. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap minat berkarir di Bank Syariah

Menurut Rahayu (2003) Pertimbangan pasar kerja melibatkan kenyamanan kerja serta terdapatnya lowongan kerja serta keringanan membuka lowongan kerja. Pertimbangan pasar kerja berkaitan erat terhadap pekerjaan yang bisa dicapai dalam waktu yang akan datang. Pekerjaan tentang memiliki pasar kerja secara merata akan sangat diperhatikan ketimbang suatu pekerjaan yang mempunyai pasar dari kerja yang rendah.

Hal tersebut sebab kesempatan kenaikan dari pekerjaan maupun bayaran didapat akan lebih banyak.

Menurut Suyono (2014 : 69) Pekerjaan yang memiliki suatu pasar kerja yang merata akan lebih diperhatikan ketimbang pekerjaan yang pasar kerjanya lebih rendah. Hal tersebut sebab kesempatan kenaikan dalam pekerjaan serta bayaran yang didapatkan jumlahnya berlipat-lipat. Pertimbangan dari pasar kerja bisa membuat suatu pertimbangan maupun bentuk aspek dari individu untuk menetapkan pekerjaannya.

Bersumber pada riset dalam jurnal ekonomi dan keuangan islam milik Candraning & Muhammad (2017 : 96) yang mengungkapkan tentang variabel dari pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh secara positif dengan minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan Islam. Talamaosandi & Wirakusuma (2017 : 24) dalam jurnal akuntansi Universitas Udayana mengungkapkan bahwa Pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh kepada pemilihan karir agar menjadi akuntan publik dari mahasiswa jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Ekstensi Universitas Udayana.

Berdasarkan dari dua riset tersebut saling mengungkapkan bahwa pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif maupun signifikan dengan minat berkarir pada perbankan syariah. Sesuai kajian teori serta tinjauan pustaka tersebut, sehingga bisa menguraikan hipotesis yaitu :

H2: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat alumni perbankan syariah untuk berkarir di perbankan syariah.

3. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap minat berkarir di Bank Syariah

Menurut Islamyia & Mutia (2016 : 200) bahwa niat individu dalam menentukan sesuatu ketentuan berlandaskan pada pengaruh motivasi ketika individu mengerjakan terkait apapun terdorong dengan keinginan dalam menggapai ambisi dari aspek implementasi dengan pedoman agamanya.

Motivasi spiritual lebih dekat kaitannya pada *Sharia Enterprise Theory* menerangkan Allah yaitu titik pada segala hal. Tiap ketetapan serta tingkah laku yang diterima sinkron dengan peraturan-peraturan dari Allah tergolong juga dalam menentukan karir. Al-quran sudah menafsirkan mengenai perintah dalam bekerja semisal dalam QS. Al- Jumu'ah ayat 10, QS. Al-A'raf ayat 10, maupun QS. Al-Muzzammil ayat 20. Berbagai ayat tersebut menerangi bahwa seseorang diharuskan bekerja (mendapatkan karunia) di jalan Allah. Bekerja di jalan Allah artinya setiap kegiatan yang ditunjuk haruslah sinkron terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Terdapatnya perintah serta peraturan tersebut dapat menjadi jaminan manusia dalam menentukan pekerjaan halal dan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Termasuk minat individu dalam menentukan karir, manusia yang mempunyai perilaku religius yang tinggi akan meninjau penetapan karirnya untuk bekerja pada perbankan syariah.

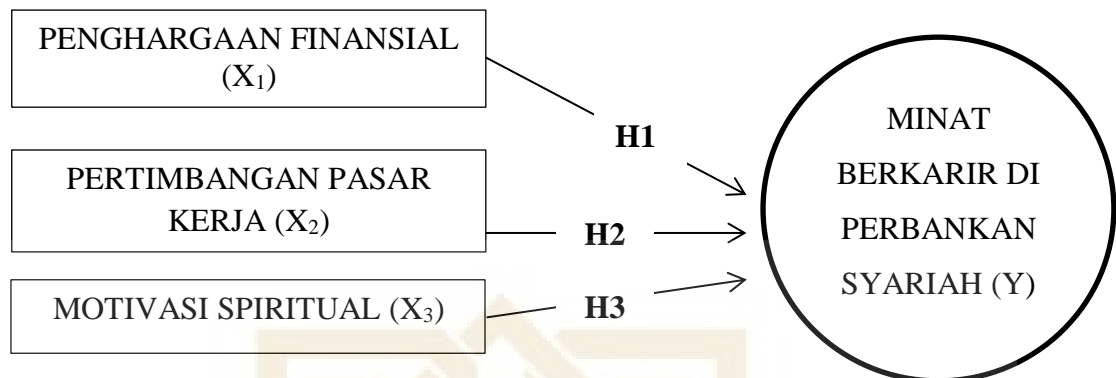
Konsep tersebut bersumber dari hasil penelitian yang dilakukan Setyawati (2015) bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh dengan signifikan pada minat mahasiswa Keuangan Islam dalam pekerjaan pada perbankan Islam. Pada teorinya, mahasiswa pada Keuangan Islam didalam

menentukan kerjaan bukan cuma semata-mata untuk menikmati nikmat duniawi, tetapi harus ada dukungan spiritual didalam dirinya guna mendapatkan berkah serta jalan mendatangi kebahagiaan di akhirat. Ahmad (2017 : 3) juga membuat studi tentang berbagai aspek yang memengaruhi mahasiswa dalam berkarir pada perbankan Islam. Berdasarkan riset telah dilaksanakan mengungkapkan tentang suatu motivasi spiritual mendorong pengaruh dengan minat dari mahasiswa dalam berkarir pada perbankan Islam. Mahasiswa tertarik bekerja pada perbankan syariah sebab berkaitan dengan wujud ibadah terhadap Allah serta untuk wujud implementasi diri sebagai hamba Allah sebab pilar perbankan syariah sinkron terhadap ketetapan Islam.

Berdasarkan dari dua riset tersebut saling mengungkapkan bahwa motivasi spiritual mendorong pengaruh positif dan signifikan dengan minat dari berkarir pada perbankan syariah. Sesuai kajian teori serta tinjauan pustaka tersebut, sehingga bisa diuraikan hipotesis yaitu :

H4: Motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap minat alumni perbankan syariah untuk berkarir di perbankan syariah.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Kerangka tersebut menjelaskan variabel independen yang diaplikasikan di dalam penelitian ini yaitu Penghargaan Finansial (X₁), Pertimbangan Pasar Kerja (X₂), Motivasi Spiritual (X₃) dengan variabel dependen adalah Minat Berkarir (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai di dalam studi ini yakni survei yang berkarakter kuantitatif. Menurut pendapat Sugiyono (2013 : 117), aturan penelitian kuantitatif adalah aturan penelitian yang berasaskan menurut prinsip positivisme, diterapkan bagi peneliti di populasi ataupun sampel pilihan, aturan pengambilan sampel ketika biasanya diuji dengan acak, penghimpunan data memakai instrument dari penelitian, analisis suatu data bersituasi kuantitatif ataupun secara statistik terhadap target buat melakukan uji hipotesis terkait sudah ditentukan. Terkait hal tersebut, objek dari penelitian yaitu para alumni program studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berminat berkarir di Perbankan Syariah.

B. Skala Pengukuran Penelitian

Skala pengukuran penelitian merupakan seperangkat ketentuan tertentu yang digunakan buat mengkuantitaskan data melalui penilaian suatu variabel. Dalam penelitian ini, skala penelitian yang dicoba oleh peneliti yaitu *skala likert* yang ialah skala buat memastikan perilaku, komentar, serta anggapan seseorang/kelompok orang tentang sesuatu fenomena sosial tercantum dalam bisnis. Berdasarkan (Husnain & Akhtar, 2015), asumsi dari seluruh item diukur dengan pernyataan yang berkisar dari 1 = sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju pada *skala likert* empat poin.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran penelitian

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pendekatan kuantitatif, *Creswell* mengatakan secara singkat, “*A population is a group individuals who have the same characteristics*”. Secara detail (Sugiyono, 2009 : 120) menjelaskan bahwa populasi yaitu suatu zona generalisasi yang terdapat topik ataupun tema yang menarik serta telah ditentukan peneliti buat dianalisis serta membentuk determinan dari hasil penelitian, dimana mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu serta kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang telah ditunjuk buat dianalisis dapat menjadi penentu dari dampak penelitian yang ditemukan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Alumni Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Berikut ini adalah total populasi didalam penelitian ini :

Tabel 3. 2 Daftar Populasi Penelitian

No	Angkatan	Jumlah
1	2012	85
2	2013	186
3	2014	147

4	2015	158
5	2016	102
6	2017	48
Total		727

*Total Alumni tahun tersebut dikurangi dengan total Alumni yang belum wisuda.

Sumber : Data Primer yang Diolah

2. Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi. Sampel juga merupakan bagian dari subjek dalam populasi yang dianalisis dan pasti sanggup secara representatif dan menyubsitisi populasi dalam suatu penelitian. Penelitian ini menerapkan aturan *non-probability sampling* melalui teknik *purposive sampling* yakni untuk menentukan sampel melalui penilaian secara spesifik (Sugiyono, 2013 : 117). Penelitian ini mengambil alumni Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan tahun lulus 2014 s/d 2017 untuk dijadikan sampel penelitian.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel ialah keterangan yang dibagikan terhadap suatu variabel dengan berikan makna ataupun menspesifikkan aktivitas ataupun membetulkan sesuatu operasional yang dibutuhkan buat menilai variabel tersebut (Sugiyono, 2013 : 117). Ada pula variabel yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel Dependen yaitu variabel yang dikuasai dan berperan karena terdapatnya variabel bebas (Sugiyono, 2013 : 117). Pada pendekatan kuantitatif, keadaan variabel terikat termasuk variabel tentang dinyatakan di

dalam tema penelitian yang umumnya dikasih dengan lambang “Y” (Martono, 2011 : 57).

Variabel dependen di dalam studi yaitu minat (*intention*) Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2014 - 2017 untuk berkarir di bank syariah. Minat untuk berkarir di perbankan syariah memperlihatkan perhatian serta dorongan alumni jurusan perbankan syariah untuk menentukan dan mengarungi karirnya di perbankan syariah.

2. Variabel Independen

Variabel independen termasuk variabel yang bebas, ialah variabel dalam memengaruhi ataupun jadi pergantian variabel dependen (Sugiyono, 2013 : 117). Pada studi yang akan diteliti variabel independen diterapkan yakni penghargaan finansial sebagai (X_1), pertimbangan pasar kerja sebagai (X_2), serta motivasi spiritual sebagai (X_3).

a. Penghargaan Finansial (X_1)

Penghargaan Finansial dipantau selaku perlengkapan ukur buat memperhitungkan penilaian pelayanan yang diberikan kepada pegawai sebagai bayaran yang sudah diperolehnya. Kadarisman (2012 : 329) memaparkan Penghargaan Finansial ialah bagian dari penyebab manusia buat berkarir serta termasuk argumen secara sangat berarti disela-sela yang lain semisal untuk berprestasi, koneksi dengan orang lain, meningkatkan diri, ataupun buat ekspresi diri. Alhadar (2013) memaparkan Penghargaan Finansial merupakan suatu hadiah tentang berupa uang. Penghargaan

Finansial itu dipikirkan terhadap penetapan pekerjaan sebab tujuan dasar seorang bekerja ialah mendapatkan imbalan.

Wijayanti (2001 : 13) menjelaskan bahwa penghargaan finansial merupakan hasil yang didapatkan selaku kesepakatan kinerja yang sudah dipercayai secara utama buat beberapa industri sebagai daya tarik dasar buat membagikan kenyamanan kepada pegawai. Rivai (2011 : 762) mengemukakan bagian-bagian dari Penghargaan Finansial yaitu :

1) Gaji

Gaji ialah balasan pelayanan dalam wujud uang yang diperoleh seorang pegawai yang mengorbankan kemampuannya serta pandangannya dalam menggapi target industri ataupun merupakan imbalan rutin yang diperoleh individu dari kedudukannya di sebuah organisasi.

2) Upah

Upah ialah bayaran finansial kontan yang diberikan untuk pekerja menurut waktu kerja, total benda yang dicetuskan ataupun besarnya jasa yang dibagikan. Banyaknya upah dapat menentu dan terikat pada keterlibatan yang diciptakan.

3) Insentif

Insentif yaitu bayaran kontan yang dibagikan untuk pekerja karena kapasitasnya sanggup melampaui tuntutan yang sudah ditetapkan, umumnya memicu penghematan biaya serta kenaikan kapasitas. Insentif terbiasa disebut sebagai hadiah mengikuti performa.

4) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung ialah imbalan bonus diperoleh berlandaskan pada prosedur perusahaan terhadap seluruh karyawan sebagai kekuatan untuk memajukan kesentosaan para karyawan. Misalnya pada Kompensasi Tidak Langsung ialah yakni: berbagai tunjangan maupun dan pensiun dan asuran serta lain sebagainya.

b. Pertimbangan Pasar Kerja (X_2)

Menurut Suroto (1990 : 147), Pasar Kerja merupakan segala keperluan serta perencanaan tenaga kerja, ataupun segala permohonan serta pelamaran didalam masyarakat dengan segala prosedur yang mengharuskan terdapatnya pembicaraan komersial antara orang memasarkan kemampuannya dengan aliansi produsen yang memerlukan kemampuan tersebut. Menurut Zaid (2015) mengatakan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan perihal yang menjadi alasan individu dalam menentukan sebuah pekerjaan, sebab tiap pekerjaan memiliki harapan serta kemudahan yang beragam. Ringkasnya, pertimbangan pasar kerja merupakan pemikiran individu mengenai suatu pekerjaan dilihat dari aspek kemudahan serta probabilitas.

Menurut pendapat Wheeler (1983 : 1-11), indikator dari suatu bentuk pertimbangan pada pasar kerja (*job market consideration*) adalah :

- 1) Terdapatnya lowongan pekerjaan
- 2) Keamanan operasi adalah rasa nyaman dari profesi yang disukai yang diinginkan bukan profesi sementara, bisa menetap dalam selang waktu

yang sangat lama, terhindar dari permasalahan PHK, serta terus berlanjut hingga datang waktu pensiun dan terdapatnya jaminan di hari tua disaat sudah tidak lagi bekerja.

- 3) Pekerjaan yang ditawarkan gampang dikenal serta didapatkan, sebab seseorang umumnya memilih berdasarkan berita lowongan pekerjaan yang mereka dapatkan, sehingga semakin mudah diakses berita tersebut, semakin banyak diminati oleh seseorang
- 4) Kesempatan promosi ataupun kenaikan posisi ke arah yang lebih baik, diiringi dengan terdapatnya peningkatan tanggung jawab serta imbalan pasti merupakan keinginan semua orang. Dalam hal ini, memerlukan pengetahuan serta pelatihan yang mesti terus diperbaharui agar menunjang pegawai untuk tidak terletak disuasana yang depresi, secara tidak langsung bisa memotivasi kenaikan status pekerjaan individu, dimana menggantikan aspek penting dari bentuk penyaringan serta meminimalisir *turnover*.

c. Motivasi Spiritual (X₃)

Motivasi ialah naluri dari dalam diri seseorang buat melaksanakan sesuatu. Sementara itu, spiritual bisa dimaksud seluruh entitas yang berurusan dengan Tuhan serta kerohanian. Menurut Islamyia & Mutia (2016 : 200) mengatakan bahwa iktikad manusia dalam memutuskan suatu ketentuan berlandaskan dengan faktor motivasi spiritual sebab saat manusia mengerjakan sesuatu terpengaruh dengan dukungan untuk menyempurnakan sesuatu maksud dari sisi implementasi dengan ajaran agamanya. Motivasi

spiritual mencuat akibat terdapatnya kepercayaan didalam diri seseorang bahwa suatu kegiatan yang dikerjakan wajib dihajatkan buat ibadah yang semata-mata buat mengutamakan keridhoan oleh Allah SWT.

Menurut pendapat Anshari (1993) indikator dari suatu motivasi spiritual yakni:

- 1) Motivasi akidah, merupakan kepercayaan jiwa, ialah membenaran yang bertumpu dari karakter.
- 2) Motivasi ibadah, adalah motivasi untuk tidak peduli dikerjakan oleh individu dengan tidak mempunyai keyakinan semisal sembahyang, permohonan serta puasa. Bila ditautkan dengan aktivitas bekerja, ibadah masih ditempatkan didalam fase operasi, sedangkan output dari ibadah yaitu muamalat.
- 3) Motivasi muammalah, Muamalat adalah pedoman ketetapan Illahi yang mengendalikan ikatan individu dengan sesama individu serta individu dengan barang ataupun objek. berarti motivasi muamalat mengendalikan keinginan manusia semisal kabutuhan sekunder (kebutuhan kesenangan) maupun primer (kebutuhan pokok) melalui komitmen untuk bisa memajukan prestasi, serta kebutuhan tersier (kelimpahan) yang diharamkan oleh islam.

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Penghargaan Finansial (X_1)	Menurut Rivai (2011 :762), indikator-indikator Penghargaan Finansial yaitu: 1) Gaji 2) Upah 3) Insentif

		4) Kompensasi tidak langsung
2	Pertimbangan Pasar Kerja (X_2)	Wheeler (1983 : 1-11), memaparkan indikator-indikator dari suatu pertimbangan pada pasar kerja (<i>job market consideration</i>) yaitu : 1) Ditemukan lowongan pekerjaan 2) Keamanan dari kerjaan 3) Pekerjaan yang ditawarkan mudah diketahui dan didapatkan 4) Kesempatan promosi
3	Motivasi Spritual (X_3)	Menurut Anshari (1993), indikator-indikator motivasi spritual yaitu : 1) Motivasi secara Akidah 2) Motivasi secara Ibadah 3) Motivasi secara Muamalat
4	Minat (Y)	Menurut Crow and Crow, indikator-indikator Minat yaitu (Rouf, 2011:31) 1) Aspek pada pengaruh dari dalam 2) Aspek secara motif sosial 3) Aspek secara emosional

E. Teknis Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji instrumen data guna menilai valid maupun tidak sebuah bentuk dari kuesioner. Sebuah kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan dikuesioner dapat menerangkan sesuatu yang bakal dihitung dengan kuesioner tersebut (Ghozali, 2016 : 52). Uji dari validitas didalam penelitian ini memakai *pearson Correlation*, yakni melalui menilai hubungan dari nilai didapatkan melalui berbagai pertanyaan. Jika *pearson correlation* yang diperoleh mempunyai nilai dari bawah 0,05 berarti data didapatkan yaitu valid (Ghozali, 2016 : 52).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Kuesioner dinyatakan secara reliabel dan kredibel apabila respons individu terhadap pernyataan ialah stabil atau selaras dari periode ke periode (Ghozali, 2016 : 98).

Pengukuran reliabilitas bisa diaplikasikan melalui, yakni :

1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang

Individu akan diberi persoalan secara serupa ketika periode lainnya, setelah itu ditinjau apakah orang tersebut tetap stabil dengan responnya.

2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Di mana perhitungan melalui satu kali maka setelah itu dari hasil disamakan pada pertanyaan lainnya maupun menghitung hubungan dari respon suatu pertanyaan. Ukuran uji dijalankan melalui penggunaan *Cronbach Alpha(a)*. Variabel yang disebut sebagai reliabel yakni ketika memaparkan nilai Cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2016 : 98)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah guna menilai terkait didalam bentuk regresi antara variabel dependen serta variabel independen memiliki suatu distribusi normal ataupun dengan tidak (Ghozali, 2016 : 97). Bentuk tersebut secara tepat ialah yang mempunyai distribusi data dengan

normal ataupun pemencaran data statistik ketika poros diagonal antar tabulasi distribusi normal. Uji normalitas di dalam penelitian ini menggunakan distribusi normal dari *probability plot* lalu mencocokkan dari distribusi kumulatif pada melalui data sebenarnya dengan distribusi kumulatif terkait data normal. Data bagus serta ekuivalen diterapkan didalam riset yaitu data yang mempunyai distribusi normal, bila data memencar didekat garis diagonal serta diikuti arah pada bentuk garis dari diagonal sehingga bentuk regresi menepati asumsi dari suatu normalitas (Nugroho, 2015 : 23).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bermaksud buat mengukur apakah bentuk regresi terdapat adanya hubungan diantara para variabel independen. Bentuk regresi dengan bagus seharusnya belum tedapati hubungan antar variabel independen. Penemuan terkait multikolonieritas pada suatu bentuk regresi yaitu diamati melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) maupun Tolerance (TOL) ditunjukkan melalui nilai VIF <10 serta nilai TOL >10

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan buat mengukur suatu bentuk regresi terikat ketidakmiripan *variance* berdasarkan sesuatu peninjauan dengan peninjauan yang beda. “Bentuk dari regresi baik terdiri dari keseragaman maupun tidak terikat keseragaman (Ghozali, 2016 : 98). Metode memperkirakan wujud tidaknya mendapati heteroskedastisitas

bisa ditinjau dari uraian grafik, bila titik memencar secara sembarang serta tidak menciptakan suatu pola tertentu serta terurai bagus di atas ataupun di bawah dari angka nol di sumbu Y, pada bentuk dari corak gambar grafik di *scatter plot* (Nugroho, 2015 : 23).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi diterapkan guna menelaah data yang bersifat *multivariate*, dalam artian buat mencermati nilai dari variabel dependen (Y), melalui hal dari variabel independen untuk lebih pada satu (sedikitnya dua), akibatnya analisis regresi linear berganda kerap diucap sebagai analisis secara *multivariate* (Bawono, 2006 : 84).

Ketelitian peranan regresi sampel untuk menghitung nilai secara aktual bisa dinilai dari *Goodness of fit-nya*. Melalui statistik, paling tidak bisa dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasi, nilai dari statistik F serta statistik t. Pengukuran statistik dikatakan signifikan ketika nilai dari bentuk pengujian statistik berada dalam zona kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Kebalikannya dikatakan tidak signifikan ketika nilai dari pengujian secara statistic berada dalam daerah ketika H_0 ditolak (Ghozali, 2013 : 97).

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi diterapkan guna mengukur seberapa besar variabel independen bisa menyatakan serta memengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien merupakan dari nol maupun satu, ketika R^2 mendekati nol, maka kesanggupan variabel independen untuk menggambarkan bentuk variabel dependen lebih spesifik serta begitu pula sebaliknya.

c. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengenali seberapa maksimal seluruh variabel independen secara bersama-sama bisa memengaruhi variabel dari dependen (Ghozali, 2013 : 89). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima, maksudnya tidak terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel independen dengan simultan terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak maksudnya terdapat pengaruh secara signifikan pada suatu variabel independen dengan simultan terhadap variabel dependen.

Pengambilan ketetapan didalam uji F pula bisa dilakukan melalui dengan melihat nilai dari signifikan. Apabila nilai dari signifikan $< 5\%$ (0.005) sehingga variabel independen secara simultan mempengaruhi terhadap variabel dependen serta kebalikannya apabila nilai signifikan $> 5\%$, sehingga variabel independen secara simultan tidak memengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006 : 92).

d. Uji Parsial (T)

Uji ini diterapkan guna meninjau tingkatan signifikan pada variabel independen memengaruhi suatu dependen dengan individu ataupun sendiri (Bawono, 2006 : 89). apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima. Maksudnya tidak terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak. Maksudnya terdapat pengaruh secara signifikan antara suatu variabel independen terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sejarah pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mendapatkan reaksi positif pergantian pertukaran Institut Agama Islam Negeri (IAIN) jadi Universitas Islam Negeri (UIN). Secara beruntun pembentukan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam diawali dengan SK Kelompok Kerja (POKJA) No.02/Ba.0/A/2011 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang muncul pada tanggal 24 Januari 2011, serta diperbaiki dengan SK Kelompok Kerja (POKJA) No.505a/Ba.0/A/2011 pada tanggal 12 September 2011 mengenai Pembukaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam buat mengawali penataan proposal yang ditujukan kepada Senat Universitas.

Bertepatan tanggal 25 Juli 2011, Senat Universitas menetapkan dan menyetujui dirintisnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan beberapa perbaikan proposal. Proposal hasil pengesahan Senat Universitas dipresentasikan pada tanggal 24 November 2011 kepada Direktorat Jenderal (Dirjen) dengan pengesahan perintisan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan tiga prodi, yaitu Prodi Ekonomi Islam, Manajemen Islam, serta Akuntansi Islam.

Bertepatan tanggal 14 Desember 2012 dilakukan *Workshop Center of Excellence* yang dihadiri oleh Dirjen Pendis sekaligus memantapkan peresmian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Setelah itu tanggal 14 Februari 2012 Direktur Diktis mengirimkan pemberitahuan untuk mencocokkan dengan PMA No 36 Tahun 2009. Alhasil, tanggal 21 Maret 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memperoleh pengesahan lewat SK Nomor 522 tentang Pembukaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Munculnya SK Nomor 522 menstimulus serta melandasi pembukaan awal mahasiswa baru tahun ajaran 2012/2013 dengan dua prodi yaitu Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah lewat jalur Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dikala ini perluasan sudah dilaksanakan serta kenyataan faktual dengan menambahkan pergantian Prodi Manajemen Keuangan Syariah dari Fakultas Syariah dan Hukum dan dibukanya Prodi Akuntansi Keuangan Syariah bagi Program Sarjana (S1) dan Prodi Ekonomi Syariah bagi Prodi S2. Pertama kali program Magister diawali dengan satu konsentrasi, yaitu Ekonomi Syariah serta pada tahun 2016 bertumbuh menjadi Prodi S2 Ekonomi Syariah dengan konsentrasi Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah dan Manajemen Keuangan Syariah.

Mendalami, menilai serta mempertimbangkan proses pembentukan dan rangkain yang terjadi, bisa menjadi keinginan serta dorongan untuk beroperasi lebih jauh. Beberapa bentuk kerjasama, program-program, *best practies* (kegiatan baik) yang telah dilakukan bisa menjadi referensi, peniruan

(*replikasi*), serta peningkatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta di waktu yang akan datang.

2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

1. Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yaitu bermutu serta terkenal dalam peningkatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk perubahan kemajuan.
2. Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 - 1) Meningkatkan keahlian ekonomi dan bisnis Islam di dalam pembelajaran serta pengajaran untuk usaha melahirkan lulusan yang berdaya saing global yang memiliki keahlian teoretis serta kompeten.
 - 2) Meningkatkan produktivitas dalam penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam secara multidisipliner yang berguna untuk kebutuhan akademik dan masyarakat.
 - 3) Menumbuhkan kapasitas dalam memberdayakan masyarakat dibidang Ekonomi dan Bisnis Islam guna mewujudkan kedamaian *stakeholder* melalui perluasan jaringan kerja sama dengan perusahaan, pemerintah, regulator dan pihak-pihak lain guna memajukan mutu perwujudan Tridarma Perguruan Tinggi.
 - 4) Membuat metode manajemen Fakultas yang kredibel serta akuntabel dengan tertib administrasi, dokumentasi serta

mengembangkan penggunaan IT untuk memajukan mutu pengoperasian Tridharma Perguruan Tinggi.

3. Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

- 1) Terpenuhi keilmuan Ekonomi dan Bisnis Islam di dalam pembelajaran serta pengajaran untuk usaha melahirkan lulusan yang berdaya saing global yang memiliki keahlian akademis dan profesional.
- 2) Melahirkan kualitas dan mutu penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam secara multidisipliner yang berguna untuk kepentingan akademik dan masyarakat.
- 3) Terbentuknya kapasitas dalam pemberdayaan masyarakat dibidang keilmuan ekonomi dan bisnis Islam guna mewujudkan kedamaian *stakeholder* melalui perluasan jejaring kerja sama dengan perusahaan, pemerintah, regulator dan pihak-pihak lain guna memajukan kualitas perwujudan Tridharma Perguruan Tinggi.
- 4) Terealisasinya metode manajemen Fakultas yang kredibel dan akuntabel dengan tertib administrasi, dokumentasi serta mengembangkan penggunaan IT untuk memajukan mutu pengoperasian Tridharma Perguruan Tinggi.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dikaji didalam penelitian ini yaitu: jenis kelamin, umur, angkatan serta tahun lulus. Deskripsi karakteristik responden disampaikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden menurut jenis kelamin disampaikan didalam Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 1 Karateristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	84	50,0%
2	Perempuan	84	50,0%
Total		168	100%

Sumber : Hasil Output SPSS

Penelitian ini memiliki responden berjumlah 168 responden. Berdasarkan olah data menggunakan SPSS 25, dapat dijelaskan bahwa alumni prodi perbankan syariah yang diambil sebagai responden terdiri dari 84 laki-laki (50,0%) dan 84 responden perempuan (50,0%).

2. Berdasarkan Umur

Deskripsi karakteristik responden menurut umur disampikan di dalam Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	21 Tahun	4	2.4 %
2	22 Tahun	15	8.9 %
3	23 Tahun	28	16.7 %
4	24 Tahun	49	29.2 %
5	25 Tahun	47	28.0 %
6	26 Tahun	17	10.1 %
7	27 Tahun	5	3.0 %

8	28 Tahun	2	1.2 %
9	31 Tahun	1	.6 %
Total		168	100 %

Sumber : Hasil Output SPSS

Penelitian ini memiliki responden berjumlah 168 responden. Berdasarkan olah data menggunakan SPSS 25, dapat dijelaskan bahwa alumni prodi perbankan syariah yang diambil sebagai responden mayoritas berumur 24 tahun yaitu sebanyak 49 orang (29.2%). Sisanya responden tersebut berumur 21 tahun sebanyak 4 orang (2.4%), umur 22 tahun sebanyak 15 orang (8.9%), umur 23 tahun sebanyak 28 orang (16.7%), umur 25 tahun sebanyak 47 orang (2.80%), umur 26 tahun sebanyak 17 orang (10.1%), umur 27 tahun sebanyak 5 orang (3.0%), umur 28 tahun sebanyak 2 orang (1.2%), dan umur 31 tahun sebanyak 1 orang (6%).

3. Berdasarkan Tingkat Angkatan

Deskripsi karakteristik responden menurut tingkat angkatan disampaikan didalam Tabel 4.3 :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Angkatan

No	Tingkat Angkatan	Jumlah	Persentase %
1	2014	51	30.4
2	2015	57	33.9
3	2016	36	21.4
4	2017	24	14.3
Jumlah		168	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Pada hasil olah data, kuesioner ini disebarakan kepada alumni perbankan syariah dari angkatan 2014 sampai 2017. Pada angkatan 2014 sebanyak 51 orang (30,4%), untuk angkatan 2015 sebanyak 57 orang (33,9%), selanjutnya untuk angkatan 2016 sebanyak 36 orang (21,4%), dan yang terakhir angkatan

2017 sebanyak 24 orang (14,3%). Dapat disimpulkan alumni prodi perbankan syariah yang diambil sebagai responden mayoritas angkatan 2015 yang lebih dominan berjumlah 57 orang (33.9%).

4. Berdasarkan Tahun Lulus

Deskripsi karakteristik responden menurut tahun lulus disampaikan didalam Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Menurut Tahun Lulus

No	Tahun Lulus	Jumlah	Persentase (%)
1	2018	43	25.6 %
2	2019	52	31.0 %
3	2020	33	19.6 %
4	2021	40	23.8 %
Jumlah		168	100 %

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Penelitian ini memiliki responden berjumlah 168 responden. Berdasarkan olah data menggunakan SPSS 25, dapat dijelaskan bahwa alumni prodi perbankan syariah mayoritas tahun lulus 2019 sebanyak 52 orang (31.0%). Sisanya responden tersebut yaitu tahun lulus 2018 sebanyak 43 orang (25.6%), selanjutnya untuk tahun lulus 2020 sebanyak 33 orang (19.6%), dan yang terakhir tahun lulus 2021 sebanyak 40 orang (23.8%)

C. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Peneliti akan menyampaikan tabel frekuensi dari hasil skor jawaban responden yang berisi informasi tentang nilai minimum, nilai maksimum, mean dan standar deviasi pada variabel. Diantaranya ialah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan Finansial	168	5	20	15.72	2.562
Pertimbangan Pasar Kerja	168	4	12	8.65	2.021
Motivasi Spritual	168	5	12	9.78	1.721
Minat Alumni	168	6	24	17.83	4.221
Valid N (listwise)	168				

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan dari hasil analisis statistik deskriptif masing–masing variabel bisa dideskripsikan sebagai berikut:

1) Penghargaan Finansial

Hasil kuesioner menyatakan bahwa variabel penghargaan finansial mempunyai nilai minimum sebesar 5 dan nilai maksimum sebesar 20. Nilai rata – rata 15,72 dengan standar deviasi sebesar 2.562.

2) Pertimbangan Pasar Kerja

Hasil kuesioner menyatakan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja mempunyai nilai minimum sebesar 4 dan nilai maksimum sebesar 12. Nilai rata – rata 8.65 dengan standar deviasi sebesar 2.021.

3) Motivasi Spritual

Hasil kuesioner menyatakan bahwa variabel motivasi spritual mempunyai nilai minimum sebesar 5 dan nilai maksimum sebesar 12. Nilai rata –rata 9,78 dengan standar deviasi sebesar 1.721.

4) Minat Alumni

Hasil kuesioner menyatakan bahwa variabel minat alumni mempunyai nilai minimum sebesar 6 dan nilai maksimum sebesar 24. Nilai rata – rata 17,83 dengan standar deviasi sebesar 4.221.

D. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menilai valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan di kuesioner dapat menerangkan sesuatu yang bakal dihitung dengan kuesioner tersebut (Ghozali, 2016 : 52). Pengujian validitas didalam penelitian ini memakai *pearson Correlation*, yaitu dengan cara menilai hubungan antara nilai yang didapatkan dari pertanyaan-pertanyaan. Jika *pearson correlation* yang didapat mempunyai nilai di bawah 0,05 berarti data yang didapatkan yaitu valid (Ghozali, 2016 : 52). Dan apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid dan kebalikannya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut di bawah ini adalah hasil pengujian instrumen validitas menggunakan SPSS :

Tabel 4. 6. Hasil Instrumen Uji Validitas Minat Alumni (Y)

Item	r hitung	r _{tabel}	Probabilitas	Ket
Y.1	0,887	0,151	0,000 < 0,05	Valid
Y.2	0,809	0,151	0,000 < 0,05	Valid
Y,3	0,830	0,151	0,000 < 0,05	Valid
Y.4	0,801	0,151	0,000 < 0,05	Valid
Y.5	0,776	0,151	0,000 < 0,05	Valid
Y.6	0,817	0,151	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut bisa diamati, dimana 6 pertanyaan yang telah diuji memiliki hasil baik atau valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel dan signifikannya di bawah 0,05 maka dapat diartikan instrumen tersebut baik atau valid.

Tabel 4. 7 Hasil Instrumen Uji Validitas Penghargaan Finansial (X₁)

Item	r hitung	r _{tabel}	Probabilitas	Ket
X1.1	0,737	0,151	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	0,766	0,151	0,000 < 0,05	Valid
X1,3	0,687	0,151	0,000 < 0,05	Valid
X1.4	0,747	0,151	0,000 < 0,05	Valid
X1.5	0,748	0,151	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut bisa diamati, dimana 5 pertanyaan yang telah diuji memiliki hasil baik atau valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel dan signifikannya di bawah 0,05 maka dapat diartikan instrumen tersebut baik atau valid.

Tabel 4. 8 Hasil Instrumen Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja (X₂)

Item	r hitung	r _{tabel}	Probabilitas	Ket
X2.1	0,763	0,151	0,000 < 0,05	Valid
X2.2	0,840	0,151	0,000 < 0,05	Valid
X2.3	0,803	0,151	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel bisa diamati, dimana 3 pertanyaan yang telah diuji memiliki hasil baik atau valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel dan signifikannya di bawah 0,05 maka dapat diartikan instrumen tersebut baik atau valid.

Tabel 4. 9 Hasil Instrumen Uji Validitas Motivasi Spritual (X3)

Item	r hitung	r _{tabel}	Probabilitas	Ket
X3.1	0,885	0,151	0,000 < 0,05	Valid
X3.2	0,621	0,151	0,000 < 0,05	Valid
X3.3	0,851	0,151	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel bisa diamati, dimana 3 pernyataan yang telah diuji memiliki hasil baik atau valid, dimana nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel dan signifikannya di bawah 0,05 maka dapat diartikan instrumen tersebut baik atau valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel dan kredibel jika respons individu dengan pernyataan ialah stabil dan selaras dari periode ke periode (Ghozali, 2016 : 98). Pengukuran reabilitas bisa diaplikasikan dengan dua cara, yaitu :

3) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang

Dimana individu akan diberi persoalan yang serupa diperiode yang lain, setelah itu ditinjau apakah orang tersebut tetap stabil dengan responnya.

4) *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Dimana perhitungan cuma sekali maka setelah itu hasilnya disamakan dengan pertanyaan lain atau menghitung hubungan antara respon pertanyaan. Ukuran pengujian dijalankan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha(a)*. suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha >0,60 (Ghozali, 2016 : 98)

Tabel 4. 10 Hasil Instrumen Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	R Tabel	Keterangan
1	Minat Alumni	0,901	0,60	Reliabel
2	Penghargaan Finansial	0,785	0,60	Reliabel
3	Pertimbangan Pasar Kerja	0,723	0,60	Reliabel
4	Motivasi Spritual	0,823	0,60	Riliabel

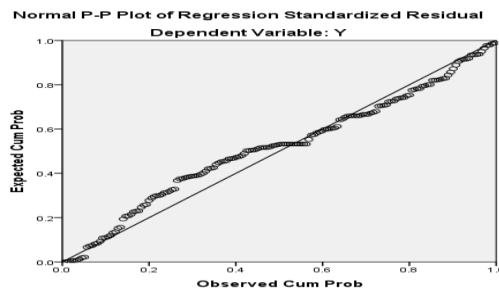
Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan dari tabel tersebut bisa diamati, dimana nilai *Cronbach Alfa* lebih besar dari pada nilai *r* tabel atau diatas 0,60. Sehingga dapat diartikan instrumen tersebut reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bermksud buat menilai apakah dalam bentuk regresi antara variabel dependen serta variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016 : 97). Bentuk regresi yang tepat ialah yang mempunyai distribusi data normal ataupun pemencaran data statistik pada poros diagonal dari tabulasi distribusi normal. Pengujian normalitas didalam penelitian ini melalui dengan meneliti normal *probability plot* yang mencocokkan distribusi kumulatif dari data sebenarnya terhadap distribusi kumulatif dari data normal. Data yang bagus serta ekuivalen didalam riset yaitu data yang memiliki distribusi normal, bila data memencar didekat garis diagonal serta menjejaki orientasi garis diagonal sehingga bentuk regresi menepati asumsi normalitas (Nugroho, 2015 : 23). Berdasarkan dari hasil pengolahan data memakai SPSS versi 25, sehingga terdapat uji normalisasi memakai metode *P-Plot* yaitu sebagai berikut :



Gambar 4. 1

Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar tersebut memperlihatkan bahwa data memencar di dekat garis diagonal dan menjejak orientasi garis diagonal, maka data di dalam bentuk regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bermaksud buat mengukur apakah bentuk regresi terdapat adanya hubungan diantara variabel independen. Bentuk regresi yang bagus semestinya tidak tedapati hubungan antar variabel independen. Penemuan ada atau terdapatnya multikolonieritas dalam bentuk regresi yaitu diamati dari kuantitas VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolonieritas bila nilai VIF <10 serta nilai TOL >10 (Ghozali, 2016 : 98). Hasil uji multikolinieritas untuk bentuk regresi di penelitian ini diuraikan didalam Tabel di bawah ini

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

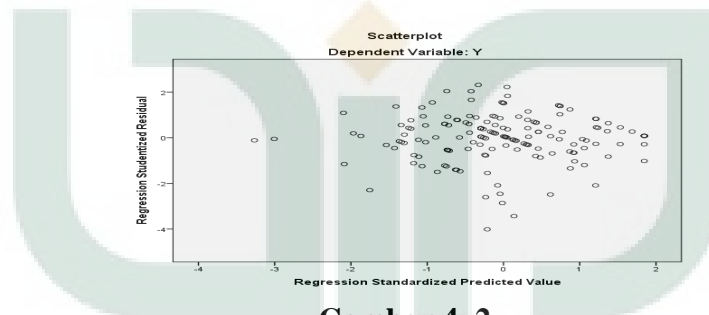
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.481	2.081
.634	1.576
.597	1.675
.685	1.460

Sumber : Pengelolaan SPSS

Berdasarkan dari hasil kalkulasi yang terdapat di tabel, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dan 2 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud buat mengukur apakah di dalam bentuk regresi terjalin ketidakmiripan variance dari suatu peninjauan dengan peninjauan yang beda. “Bentuk regresi yang bagus merupakan keseragaman atau tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016 : 98). Metode memperkirakan wujud terdapatnya mendapati heteroskedastisitas bisa ditinjau dari uraian grafik, bila titik memencar secara sembarang serta tidak menciptakan suatu pola tertentu serta menyabar secara bagus di atas ataupun di bawah angka nol pada sumbu Y, dari pola gambar grafik *scatter plot* (Nugroho, 2015 : 23).



Gambar 4. 2

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar tersebut menunjukkan titik-titik memencar secara sembarang serta tidak menciptakan satu pola spesifik yang terlihat serta terurai bagus di atas ataupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga bentuk regresi ekuvalen digunakan untuk variabel *independen*.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dibuat untuk menilai hipotesis yang dikemukakan. Hipotesis yang dikemukakan didalam penelitian ini tergantung pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Teknik analisis data yang diterapkan untuk menilai hipotesis yaitu regresi linier berganda. Berikut ini hasil pengujian regresi linier berganda yang dikerjakan dengan memakai SPSS. Hasil pengujian regresi linier berganda yakni:

Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.870	1.641		2.358	.020
1 X1. Penghargaan Finansial	.512	.120	.311	4.259	.000
1 X2. Pertimbangan Pasar Kerja	.504	.133	.242	3.805	.000
1 X3. Motivasi Spritual	.913	.150	.372	6.093	.000

a. Dependent Variable: Minat. Minat Alumni Y

Dari model regresi di atas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 3.870 + 0.512 X_1 + 0.504 X_2 + 0.913 X_3$$

Keterangan

Y = Minat Alumni

X₁ = Penghargaan Finansial

X₂ = Pertimbangan Pasar Kerja

X₃ = Motivasi Spritual

Dari persamaan tersebut bisa diuraikan dengan :

- 1) Apabila penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan motivasi spritual diperkirakan sama dengan nol (0) maka minat alumni bernilai sebesar 3.870.
- 2) Semisal penghargaan finansial ditambahkan sebanyak 100% kemudian akan diikuti dengan penambahan minat alumni sebanyak 0,512 atau 51,2 % dengan asumsi variabel lain tidak mendapat perubahan.
- 3) Semisal pertimbangan pasar kerja ditambahkan sebanyak 100 % kemudian akan diikuti dengan penambahan minat alumni sebanyak 0,504 atau 50,4 % dengan asumsi variabel lain tidak mendapat perubahan.
- 4) Semisal motivasi spritual ditambahkan sebanyak 100 % kemudian akan diikuti dengan penambahan minat alumni sebesar 0.913 atau 91.3 % dengan asumsi variabel laian tidak mendapat perubahan.

b. Konfisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.573	2.758

a. Predictors: (Constant), Motivasi Spritual X_3 , Pertimbangan pasar kerja X_2 , Penghargaan Finansial X_1

b. Dependent Variable: Minat Minat Alumni (Y)

Berdasarkan dari hasil pengukuran bisa didapati bahwa koefisien determinasi yang didapatkan sebanyak 0,764. Hal tersebut berarti 76,4 % karena memakai 4 variabel maka menggunakan nilai yang diterima *Adjusted R*

Square sebanyak 0.583 (58,3%), variasi variabel minat alumni (Y) ditetapkan oleh keempat variabel *independen* yaitu penghargaan finansial (X1) pertimbangan pasar kerja (X2) motivasi spritual (X3). Sementara itu selebihnya sebesar 41,7 % terpengaruh dengan variabel lain yang tidak dianalisis.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau bisa dibilang sebagai uji signifikan sekaligus untuk mengetahui kekuatan inklusif dari variabel bebas ialah penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spritual sehingga bisa menyatakan karakteristik atau variasi dan untuk varibael terikat ialah minat alumni. Uji F juga ditafsikan untuk mendapati apakah semua variabel mempunyai koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengerjaan data dengan menggunakan program SPSS, maka ditemukan hasil yaitu :

Tabel 4. 14 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1736.385	4	434.096	57.081	.000 ^b
	Residual	1239.609	163	7.605		
	Total	2975.994	167			

a. Dependent Variable: Minat Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi Spritual X₃, Pertimbangan Pasar Kerja X₂, Penghargaan Finansial X₁

Berdasarkan dari tabel tersebut bisa diamati bahwa nilai F yaitu 57.081, dan untuk nilai signya yaitu 0,000

$H_0 : \beta=0$, artinya penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spiritual tidak berpengaruh dengan minat alumni berkarir pada perbankan syariah

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spiritual berpengaruh dengan minat alumni berkarir pada perbankan syariah.

Tolak ukur pengujian hipotesisnya yaitu :

- 1) Apabila F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima, maksudnya penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spiritual tidak berpengaruh dengan minat alumni berkarir pada perbankan syariah.
- 2) Apabila F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak, maksudnya penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spiritual berpengaruh dengan minat alumni berkarir pada perbankan syariah.

Sesuai keterangan tabel di atas maka didapatkan F hitung untuk variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spiritual sebesar 57,081 dan $dk = n-k-1$ ($168- 3 - 1 = 164$), di dapati F tabel 2,43. Apabila F hitung $>$ F tabel maka ditemukan pengaruh antara variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spiritual dengan minat alumni, begitu juga kebalikannya apabila F hitung $<$ F tabel maka tidak ditemukan pengaruh antara penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spiritual dengan minat alumni, dengan hal ini F hitung =

57,081 > F tabel = 2,43. Artinya, ditemukan pengaruh antara penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spiritual dengan minat alumni berkarir pada perbankan syariah.

Kemudian didapati juga nilai probabilitas F yakni sig yaitu 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditentukan lebih dahulu yaitu 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spiritual dengan minat alumni berkarir pada perbankan syariah.

d. Uji T (Uji Parsial)

Uji t didalam penelitian ini diaplikasikan untuk melihat kekuatan dari masing-masing variabel *independen* dalam memengaruhi variabel *dependen*, Uji t dilaksanakan untuk memeriksa apakah variabel bebas (X) secara individual memiliki korelasi yang signifikan atau tidak terhadap variabel Terikat (Y). Dengan rumus yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber :(Sugiyono, 2010)

Keterangan :

T : Nilai t

N : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk Pengujian

- 1) Tolak H₀ jika probabilitas < 0,05 (sig < a0.05) atau t hitung > t tabel.

2) Terima H_0 jika probabilitas $> 0,05$ ($\text{sig} > \alpha,05$) atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Tolak ukur pengambilan keputusan adalah :

1) H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - 2$

2) H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS Versi 25 sehingga didapatkan hasil uji parsial yaitu :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.870	1.641		2.358	.020
	X1. Penghargaan Finansial	.512	.120	.311	4.259	.000
	X2. Pertimbangan Pasar Kerja	.504	.133	.242	3.805	.000
	X3. Motivasi Spiritual	.913	.150	.372	6.093	.000

a. Dependent Variable: Minat. Y

1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Alumni

Berdasarkan tabel tersebut ditemukan bahwa t_{hitung} untuk variabel penghargaan finansial sejumlah 4.259 dan $dk = n - 2$ ($168 - 2 = 166$), ditemukan t_{tabel} 1.974. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sehingga terdapat pengaruh antara penghargaan finansial terhadap minat alumni, begitu juga kebalikannya apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ sehingga tidak didapat pengaruh antara penghargaan finansial terhadap minat alumni, dalam hal ini t_{hitung} (4,259) $>$ t_{tabel} (1,974), sehingga bisa diartikan berarti ditemukan pengaruh secara signifikan

antara penghargaan finansial dengan minat alumni berkarir di perbankan syariah.

Kemudian mempunyai nilai probabilitas t yaitu sig 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditentukan lebih dahulu yaitu 0,05 sehingga nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak ini artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara penghargaan finansial dengan minat alumni berkarir pada perbankan syariah.

2. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Alumni

Berdasarkan tabel tersebut ditemukan bahwa t hitung untuk variabel pertimbangan pasar kerja sejumlah 3,805 dan $dk=n-2$ ($168-2=166$), ditemukan t tabel 1,974. Apabila t hitung > t tabel sehingga terdapat pengaruh antara pertimbangan pasar kerja terhadap minat alumni, begitu juga kebalikannya apabila t hitung < t tabel sehingga tidak memiliki pengaruh antara pertimbangan pasar kerja terhadap minat alumni, dalam hal ini t hitung (3,805) > t tabel (1,974), sehingga bisa diartikan bahwa ditemukan pengaruh secara signifikan antara pertimbangan pasar kerja terhadap minat alumni berkarir di perbankan syariah.

Kemudian mempunyai nilai probabilitas t yaitu sig 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditentukan lebih dahulu yaitu 0,05 sehingga nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak ini artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara pertimbangan pasar kerja dengan minat alumni berkarir pada perbankan syariah.

3. Pengaruh Motivasi Spritual Terhadap Minat Alumni

Berdasarkan tabel tersebut ditemukan t hitung untuk variabel motivasi spritual sejumlah 6,093 dan $dk = n - 2$ ($168 - 2 = 166$), ditemukan t tabel 1,974. Apabila t hitung $>$ t tabel sehingga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap minat alumni, begitu juga kebalikannya apabila t hitung $<$ t tabel sehingga tidak didapat pengaruh antara motivasi spritual dengan minat alumni, dalam hal ini t hitung (6,093) $>$ t tabel (1,974), sehingga bisa diartikan bahwa motivasi spritual memiliki pengaruh signifikan dengan minat alumni berkarir di perbankan syariah.

Kemudain mempunyai pula nilai probabilitas t yaitu sig 0,00 sedangkan taraf signifikan α yang sudah ditentukan lebih dahulu yaitu 0,05 sehingga nilai sig 0,00 $>$ 0,05 maka H_0 ditolak ini artinya bahwa motivasi spritual berpengaruh secara signifikan dengan minat alumni berkarir di perbankan syariah.

E. Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini bahwa tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yang terdiri dari variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spritual terhadap variabel dependen yaitu minat alumni perbankan syariah. Berikut merupakan hasil uji hipotesis yang menggunakan uji regresi linear berganda :

Tabel 4. 16 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H ₁	Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat alumni perbankan syariah untuk berkarir di perbankan syariah	Diterima
H ₂	Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat alumni perbankan syariah untuk berkarir di perbankan syariah	Diterima
H ₃	Motivasi Spiritual berpengaruh positif terhadap minat alumni perbankan syariah untuk berkarir di perbankan syariah	Diterima

1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Alumni

Berdasarkan pada hasil uji data yang menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $4,259 > t$ tabel $1,974$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial dapat berpengaruh positif secara signifikan dengan minat alumni perbankan syariah, sehingga H₁ yang menyebutkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat alumni perbankan syariah untuk berkarir di perbankan syariah dapat diterima.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Candraning & Muhammad (2017 : 96) yang menerangkan bahwa variabel penghargaan finansial berpengaruh positif dengan minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah. Mariana & Kurnia (2017 : 22) menerangkan penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntansi. Dari dua penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu sama-sama menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan dengan minat berkarir di perbankan syariah.

Penghargaan finansial sangat mempengaruhi tingkat minat seorang alumni dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, dimana penghargaan finansial yang diberikan kepada alumni atas kinerja yang mereka berikan akan mempengaruhi tingkat kualitas mereka dalam berkarir atau tetap mempertahankan karir mereka yang baik, karena mereka merasa kinerja dan kerja keras mereka untuk menciptakan tujuan perusahaan telah di hargai dengan diberikan nya penghargaan secara finansial kepada alumni.

2. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Alumni

Berdasarkan pada hasil uji data yang menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,805 > t$ tabel $1,974$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja dapat berpengaruh positif secara signifikan dengan minat alumni perbankan syariah, sehingga H_2 yang menyebutkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat alumni perbankan syariah untuk berkarir di perbankan syariah dapat diterima.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Talamaosandi & Wirakusuma (2017 : 24) dalam jurnal akuntansi Universitas Udayana mengungkapkan bahwa Pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh kepada pemilihan karir agar menjadi akuntan publik dari mahasiswa jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Ekstensi Universitas Udayana. Candraning & Muhammad (2017 : 96) yang mengungkapkan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dengan minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah.

Dari hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu sama-sama mengungkapkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan minat berkarir di perbankan syariah. Pertimbangan pasar sangat mempengaruhi tingkat minat seorang alumni dalam mengembangkan atau memperluas pasar kerja, dimana pengembangan pasar dapat menentukan faktor seseorang dalam mengembangkan karirnya dan mempengaruhi tingkat kualitas mereka dalam berkarir.

3. Pengaruh Motivasi Spritual Terhadap Minat Alumni

Berdasarkan pada hasil uji data yang menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $6,093 > t$ tabel $1,974$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi spritual dapat berpengaruh positif secara signifikan dengan minat alumni perbankan syariah, sehingga H_3 yang menyebutkan bahwa motivasi spritual berpengaruh positif terhadap minat alumni perbankan syariah untuk berkarir di perbankan syariah dapat diterima.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2015) motivasi spritual berpengaruh signifikan dengan minat mahasiswa Keuangan Islam untuk bekerja pada perbankan syariah. Menurutnya, mahasiswa Keuangan Islam dalam menentukan pekerjaan bukan hanya semata-mata untuk menikmati nikmat duniawi, tetapi juga harus ada dukungan spritual didalam dirinya guna mendapatkan berkah serta jalan mendatangi kebahagiaan di akhirat. Menurut Islamyia & Mutia (2016 : 200) bahwa niat individu didalam menentukan sesuatu ketentuan berlandaskan oleh faktor motivasi spritual

dimana ketika individu mengerjakan sesuatu dipengaruhi oleh keinginan untuk menggapai suatu tujuan dalam segi aktualisasi dengan ajaran agamanya.

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu sama-sama menyatakan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan dengan minat berkarir di perbankan syariah. Motivasi spritual sangat mempengaruhi tingkat minat seorang alumni dalam berkarir, dimana motivasi yang diberikan dapat mendukung didalam diri untuk terus memperluas pengembangan diri baik dalam berkarir di dalam sebuah perusahaan.

4. Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Motivasi Spritual terhadap minat berkarir di Bank Syariah

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spritual terhadap minat berkarir pada Perbankan Syariah. Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 57,081 sedangkan f tabel 2,43 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spritual secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir pada Perbankan Syariah. Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,573 atau sama dengan 57,3%, sisanya 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan di dalam penelitian ini

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan melihat pembahasan dari hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk berkarir di perbankan syariah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara simultan penghargaan finansial, pertimbangan pasar, dan motivasi spritual berpengaruh positif terhadap minat alumni untuk memilih berkarir pada Perbankan Syariah.
2. Secara parsial penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat alumni untuk memilih berkarir pada Perbankan Syariah
3. Secara parsial pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat alumni untuk memilih berkarir pada Perbankan Syariah.
4. Secara parsial motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat alumni untuk memilih berkarir pada Perbankan Syariah.

B. Saran

Adapun sebagian saran yang bisa penulis sampaikan dari riset ini yaitu:

1. Bagi Perbankan Syariah

Dengan terdapatnya riset ini, pihak Bank Syariah bisa memikirkan strategi-strategi yang lebih baik buat meningkatkan minat alumni dalam memilih berkarir di perbankan syariah, sesuai dengan indikator-indikator

yang sudah dianalisa, sehingga membentuk faktor-faktor yang bisa dijadikan rujukan untuk membuat kebijakan untuk perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu dicoba riset lebih lanjut yang mengaitkan alumni dengan universitas yang lain sehingga bisa diketahui apakah ada perbandingan faktor-faktor yang memengaruhi minat alumni dalam memilih berkarir di perbankan syariah di universitas-universitas tertentu. Tidak hanya itu, buat meningkatkan riset ini, bisa diteliti lebih lanjut variabel lain yang memengaruhi minat alumni dalam memilih berkarir di perbankan syariah, yang bisa dijadikan sebagai dimensi penelitian.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini cuma memakai variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, serta motivasi spritual dalam memprediksi minat alumni berkarir di perbankan syariah dimana variabel tersebut membagikan kontribusi menerangkan minat berkarir. Dengan demikian masih ada faktor lain yang bisa membagikan uraian lebih besar terhadap minat berkarir di perbankan syariah, semisal: budaya organisasi, serta penempatan kerja. Namum penelitian ini tidak memperhitungkan keadaan organisasi yang mempengaruhi penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi spritual terhadap minat berkarir di perbankan syariah, misalnya: keadaan organisasi yang lagi *stagnan* ataupun *develop* (tumbuh) ataupun bahkan *decline* (menyusut).

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, A. R. (1993). *Psikologi Pendidikan*. PT. Taira Wakana
- Alex. S. Nitiseminto. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alhadar, M. A. (2013). Faktor-faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik. *Skripsi Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Al Hasan, F. A., & Maulana, M. I. (2016). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *SOSIO DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, 3(1), 27–36.
- Amalia, E., & Al Arif, M. N. R. (2013). Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia. *INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 7(1), 123–142.
- Ambarini dan Ernawati. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(2):h:100-112.
- Anshari (1993), *Wawasan Islam. Pokok-Pokok Fikiran tentang islam dan Ummatnya*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2001. *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Apriliyani, Lara Absara dan Herry Laksito. 2011. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA). *E Jurnal Undip*
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arif, M. F., Askandar, N. S., & Mahsuni, A. W. (2020). Analisis Pengaruh Persepsi Profesi Akuntan Publik, Motivasi Dan Kecerdasan Adversity Mahasiswa Universitas Islam Malang Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. *E-Jra : Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 09(01), 60–74.
- Awaluddin, M. (2018). Penguatan Peran Perguruan Tinggi Islam dalam Mendorong Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(2), 242–253.

- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Candraning, C., & Muhammad, R. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 3(2), 90–98.
- Collins, C. J. (2006). Life review and reminiscence group therapy among senior adults. (Dissertation). USA: Graduate Faculty Texas Tech University.
- Cox, S.J., and Cheyne, A.J.T. 2000. Assessing safety culture in offshore environments. *UK: Safety Science*, 34(1):111-129.
- Djalaludin. (1995). *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Elvira, R. (2015). Peran Perguruan Tinggi Ekonomi Islam Dalam Mempersiapkan Sumberdaya Manusia Syariah. *Jurnal Al-Intaj (Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah)*, 01(02), 52–62.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40
- Foerthiono, A. N., & Sadjarto, R. A. (2014). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik Dengan Persepsi Etis Skandal Akuntansi Sebagai Variabel Intervening. *Tax and Accounting Review*, 4(2), 1–7.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2007). *Bisnis* (8th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Halimah, C. N. (2016). *Problematika SDM Perbankan Syariah*. Retrieved from <http://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankansyariah?page=2>
- Iswahyuni, Y. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang. *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 5(1), 33–44.
- Islamyliya, & Mutia, E. (2016). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku, Motivasi Spiritual terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Konsentrasi Akuntansi Syariah di Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(1), 192–203
- Jumamik. 2007. Presepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir Akuntan. *Jurnal USM Semarang*

- Lucas, D. ., & Britt, K. (2003). *Advertising Psychologi and Research*. New York: Mc. Graw Hills.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartini Kartono. (1985). *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Kusumaningtyas, M. T. (2012). Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Berkarir Di Bidang Perpajakan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1(2), 1–15.
- Makhrus. (2015). Peran Perguruan Tinggi dalam Mendorong Pengembangan Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal ISLAMADINA : Pemikiran Islam*, XV(2), 52–66.
- Mariana, V., & Kurnia. (2017). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(11), 1–23
- Marihot, T. E. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Masse, H. R. A. (2018). Dewan Pengawas Syariah dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia. *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 16(2), 147–170
- Mintarja, E., Wahab, A. A., & Masduki, U. (2017). Hubungan Pengajaran Mata Kuliah Ekonomi Islam terhadap Minat Mahasiswa Menabung di Bank Syariah. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 1(2), 79.
- Muafi. 2003. Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap kinerja Religius Studi Empiris Dikawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER). *Jurnal JSB No. 8 Vol. 1*
- Muhammad. *Bank Syari"ah: Prospek dan Problem Perkembangan di Indonesia*, Edisi ke-1 cet.ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2005.
- Natawijaya, Rochman. 1990. Psikologi pendidikan. Jakarta: Depdikbud.
- Nugroho, Adi Putra. 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan, *Journal Universitas Brawijaya, Malang*.

- Nurhidayati, & Utari, D. T. (2018). Model Intensi Kewirausahaan Dengan Pertimbangan Pasar Kerja, Dukungan Sosial, Dan Self Efficacy Terhadap Pengambilan Keputusan Karir. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EKOBIS)*, 19(2), 111–120.
- Permana, Fani Andrian. 2015. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Bengkulu Berkarir Di Entitas Syariah. *Skripsi*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Permadi, K. D., & Netra, I. G. S. K. (2015). *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pratiwi, S. L., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 145–153.
- Prihantoro, Agung. (2019). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN: Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah Kajen, Margoyoso, Pati. *Yogyakarta: Deepublish*.
- Purwati, A. S., & Sari, Y. Y. (2015). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karier (Studi Kasus pada Mahasiswa S1 Akuntansi Reguler Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Purwokerto). *Jurnal FEB Unsoed*, 5(2), 124–152.
- Rahayu, S., A.S. Eko dan S. Doddy. 2003. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi VI*, Surabaya, 16-17 Oktober.
- Rouf, M. Abdul. 2011. “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Masyarakat Membayar Zakat di Rumah Zakat Cabang Semarang”. *Skripsi*. Fakultas Syari’ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Sari, M. (2013). Faktor-faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13 No. 2
- Senjari, Richa. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik,” *JOM FEKON*, No 1 (Februari, 2016)
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Slameto. 2010. *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya*. Jakarta: PT. Rinieka cipta.

- Sugiyono. 2013. *Metode peelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2011). Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Dalam Berwiraswasta (Studi Pada Mahasiswa Universitas PGRI Yogyakarta). *Jurnal Akmenika Upy*, 7(2), 39–59.
- Suindari, N. M., & Purnama Sari, A. P. A. M. (2018). Kinerja Akademik, Pertimbangan Pasar Kerja, Minat Berkarir Akuntan Publik. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 3(1), 22–47.
- Suroto. 1990. *Strategi Pembangunan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Surya, Hendra. 2003. Kiat mengatasi kesulitan belajar. Jakarta: elex media komputindo kelompok gramedia
- Suyono, N. A. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntansi Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ). *Jurnal PPKM*, (ISSN: 2345-869X), 69–83.
- Talamaosandi, N. K. P. S., & Wirakusuma, M. G. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, Dan Personalitas Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 1–26.
- Tea, T. (2009). *Inspiring Teaching: Mendidik Penuh Inspirasi*. Gema Insani Cet. ke-1.
- Tim Penyusun Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), 158–171.
- Trimulato. (2018). Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah. *Cakrawala : Jurnal Studi Islam*, 13(1), 19–34
- Otoritas Jasa Keuangan (2017). Perbankan Syariah dan Kelembagaannya. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-danKelembagaan.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2019). Laporan Perkembangan Keuangan Syariah di Indonesia. www.ojk.go.id
- Udarsono, D. (1993). *Kamus Filsafat dan Psikologi*. PT Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Wheeler, K.G. 1983. Perceptions of Labour Market Variables by College Student in Business, Education, and Psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), pp: 1-11.
- Wibowo, Edy & Untung Hendy Widodo. 2005. *Mengapa Memilih Bank Syariah?*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Widayati, S. R. (2017). Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan Akuntansi Syariah, Pelatihan Profesional, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Di Lembaga Keuangan Syariah. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.
- Widiatami, Anna Kania dan Nur Cahyonowati. 2013. “Determinan Pilihan Karir Pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro)”. *Diponegoro Journal of Accounting* vol 2, no 3, tahun 2013, hal 1-11.
- Wijayanti, Lilis Endang. 2001. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal KOMPAK*, No. 3.
- Wildiana, Esi. 2014. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, Vol. 1, No. 1 (2014).
- Winkel. WS. 1993. *Psikologi pendidikan dan evaluasi belajar*. Jakarta: Gramedia
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Witherington. 1999. *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Rinieka Cipta
- Yendrawati, R. (2007). Persepsi Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan. *Jurnal Fenomena*, 5(2), 176–192.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.