

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
UNTUK BEKERJA DI SEKTOR PERBANKAN SYARIAH
(Studi Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said
Surakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
FEBIANA AYUNINGTYAS
NIM. 18.52.31.274**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2022**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
UNTUK BEKERJA DI SEKTOR PERBANKAN SYARIAH
(Studi Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said
Surakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah

Oleh:
FEBIANA AYUNINGTYAS
NIM. 18.52.31.274

Surakarta, 24 Oktober 2022

Disetujui dan Disahkan Oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Waluyo, Lc, MA
NIP.19790910201101 1 005

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : FEBIANA AYUNINGTYAS
NIM : 185231274
JURUSAN : PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang berjudul : “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI SEKTOR PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta)”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya, apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 24 Oktober 2022



Febiana Ayuningtyas

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : FEBIANA AYUNINGTYAS
NIM : 185231274
JURUSAN : PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian saya yang berjudul: “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI SEKTOR PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta)”

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 24 Oktober 2022



Febiana Ayuningtyas

Dr. Waluyo, Lc, MA
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Febiana Ayuningtyas

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersamaan ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Febiana Ayuningtyas NIM: 18.52.31.274 yang berjudul:

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI SEKTOR PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta)”

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah. Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 24 Oktober 2022
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Waluyo, Lc, MA
NIP.19790910201101 1 005

PENGESAHAN

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
UNTUK BEKERJA DI SEKTOR PERBANKAN SYARIAH
(Studi Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said
Surakarta)**

Oleh:

FEBIANA AYUNINGTYAS
NIM. 18.52.31.274

Telah dikatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Senin tanggal 07 November 2022 M / 12 Rabiul Akhir 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

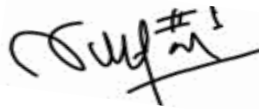
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Indah Piliyanti, S.Ag., M.S.I.
NIP. 19780318 200912 2 001



Penguji II
Rais Sani Muharrami, S.E.I, M.E.I.
NIP. 19870828 201403 1 002



Penguji III
Yulfan Arif Nurohman, S.E., M.M.
NIK. 19860613 201701 1 177



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



MOTTO

We can live in a world that we design

“Kita bisa hidup di dunia yang kita rancang”

Do things that make you happy

“Lakukan hal-hal yang membuatmu bahagia”

Success needs a process

“Kesuksesan membutuhkan sebuah proses”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah saya ucapkan rasa syukur atas kehadiran Allah Swt. yang mana telah memberikan kelancaran kepada saya sehingga bisa menyelesaikan tugas skripsi ini walaupun masih memiliki banyak kekurangan. Selain itu skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Untuk ibu saya, Ibu Widiana yang selama ini selalu memberi dukungan do'a maupun materill. Engkau yang selama ini mampu menjadi orang tua tunggal. Terimakasih Ibu untuk segalanya yang telah engkau berikan.
2. Untuk (Alm) Bapak Haryanto Sumarlan selaku orang tua saya yang sudah meninggal Ketika saya masih menempuh bangku Pendidikan Sekolah Dasar (SD) kelas V. Semoga beliau bangga dengan perjuangan anaknya! Dan untuk keponakan tante (Alm) kakak Filio Aushaf yang meninggal pada bulan Ramadhan 2022, semoga kakak bahagia di surga Allah Swt.
3. Untuk kakak saya Virgina Asmarani dan Anggi Mustika Ratri, terimakasih untuk omelannya yang selalu diberikan setiap hari yang menjadi semangat untuk cepat-cepat menyelesaikan skripsi.
4. Terimakasih banyak untuk sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan dorongan, dukungan, serta bantuan saat saya sedang membutuhkan bantuan. Kalian semua yang terbaik untuk saya.
5. Tidak lupa keluarga besar Perbankan Syariah 2018 kelas G, terimakasih untuk canda dan tawa dalam menempuh studi di UIN Raden Mas Said Surakarta.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Sektor Perbankan Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta)”. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari sepenuhnya telah banyak mendapat dukungan, bimbingan, dan dorongan bagi berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Mudhofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Budi Sukardi, S.E.I, M.S.I, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. Waluyo, Lc, MA, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberi banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Ibu, almarhum Bapak, dan Saudaraku, terimakasih atas doa, cinta, dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, serta kasih sayang yang selalu diberikan.
7. Teman-teman Perbankan Syariah G Angkatan 2018 terimakasih atas kenangan, canda dan tawa serta semangat yang diberikan kepada penulis selama penulis menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberi semangat, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

Semoga segala kebaikan yang telah dilakukan mendapatkan balasan dan keberkahan oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa apa yang telah dilakukan dalam proses pembuatan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, tapi setidaknya hal ini bisa memberikan manfaat untuk dunia akademik dan bagi orang lain.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 24 Oktober 2022

Penulis

ABSTRACT

This study was conducted in order to determine the factors that influence the interest of Islamic banking students at FEBI UIN Raden Mas Said in working in the Islamic banking sector. The independent variables used in this study are salary, work environment, family environment, and labor market considerations. The method used is a quantitative method, using primary data obtained by distributing questionnaires to students of the Islamic Banking study program at UIN Raden Mas Said Surakarta Class of 2018-2019 with as many as 90 respondents. Then this data is analyzed with the help of the SPSS Statistics IMB application version 22.

After being analyzed, it was found that the salary variable has no effect on student interest in working in the Islamic banking sector. This can be seen from the results of the t-test, which shows a coefficient value of 0.409 with a significance level of $0.684 > 0.05$. The work environment has no influence on student interest in working in the Islamic banking sector. This can be seen from the results of the t-test, which shows a coefficient value of 1.783 with a significance level of $0.078 > 0.05$. The family environment has an influence on student interest in working in the Islamic banking sector. This can be seen from the results of the t-test, which shows a coefficient value of 2.293 with a significance level of $0.024 < 0.05$. Labor market considerations have an influence on student interest in working in the Islamic banking sector. This can be seen from the results of the t-test, which shows a coefficient value of 3.451 with a significance level of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Salary, Work Environment, Family Environment, Labor Market Considerations, and Interest in Working

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said untuk bekerja di sektor perbankan Syariah. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yaitu gaji, lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan pertimbangan pasar kerja. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta Angkatan 2018-2019 sebanyak 90 responden, kemudian data ini dianalisis dengan bantuan aplikasi IMB SPSS Statistik versi 22.

Setelah dianalisis, ditemukan bahwa variabel Gaji tidak memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja disektor perbankan Syariah, hal ini bisa dilihat dari hasil *t-test* yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,409 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,684 > 0,05$. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja disektor perbankan Syariah, hal ini bisa dilihat dari hasil *t-test* yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,783 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,078 > 0,05$. Lingkungan Keluarga memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja disektor perbankan Syariah, hal ini bisa dilihat dari hasil *t-test* yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 2,293 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Pertimbangan Pasar Kerja memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja disektor perbankan Syariah, hal ini bisa dilihat dari hasil *t-test* yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 3,451 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Gaji, Lingkungan Kerja, Lingkungan Keluarga, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Minat Bekerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Identitas Masalah	6
Batasan Masalah.....	6
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	7
Manfaat Penelitian.....	8
Sistematika Penulisan	9

BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Perbankan Syariah.....	11
2.1.2 Minat	14
2.1.2 Karir	16
2.1.3 Gaji	19
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	20
2.1.5 Lingkungan Keluarga.....	22
2.1.6 Pertimbangan Pasar Kerja	24
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	25
2.3 Kerangka Pikiran	31
2.4 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian	34
3.2 Jenis Penelitian	34
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	35
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.4 Data dan Sumber Data.....	36
3.4.1 Data Primer	36
3.4.2 Data Sekunder	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran Data	37

3.6 Variabel Penelitian.....	38
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.8 Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1 Uji Validitas	41
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.9.1 Uji Normalitas	42
3.9.2 Uji Multikolinearitas	43
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.10 Pengujian Hipotesis	43
3.10.1 Analisis Regresi Berganda	43
3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.10.3 Uji Simultan (Uji F)	44
3.10.4 Uji Parsial (Uji t)	45
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum S1 Perbankan Syariah	46
4.1.2 Visi S1 Perbankan Syariah.....	46
4.1.3 Misi S1 Perbankan Syariah	47
4.1.4 Tujuan S1 Perbankan Syariah	47
4.2 Deskripsi Data Penelitian dan Karakteristik Responden	48
4.2.1 Deskripsi Data Penelitian	48
4.2.2 Karakteristik Responden	49

4.3 Uji Instrumen	51
4.3.1 Uji Validitas	51
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	53
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.4.1 Uji Normalitas	53
4.4.2 Uji Multikolinearitas	55
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	56
4.5 Uji Hipotesis	57
4.5.1 Analisis Regresi Berganda	57
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.5.3 Uji Simultan (Uji F)	61
4.5.4 Uji Parsial (Uji t)	62
4.6 Pembahasan Hasil Analisis Data Penelitian.....	64
BAB V PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	70
5.3 Saran-saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.7 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (F)	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (<i>t-test</i>)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	31
Gambar 3.1 Skor Responden Berdasarkan Kuesioner	37
Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas.....	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, yang kegiatannya meliputi memberikan jasa simpanan, jasa kredit pinjaman dana, dan memberikan jasa lainnya (pemindahan uang guna untuk kepentingan nasabah maupun untuk kepentingan pribadi, menerbitkan surat pengakuan hutang, dan lain sebagainya).

Dalam kegiatan usahanya memberikan jasa dalam pembayaran, perbankan di Indonesia ini dioperasikan dengan sistem konvensional ataupun berdasarkan pada prinsip syariah.

Seiring dengan perkembangan era globalisasi, sistem perbankan syariah sangat berkembang secara signifikan didunia, terutama dinegara-negara dengan populai muslim yang tinggi. Perkembangan ini menimbulkan pesatnya permintaan akan sumber daya manusia. Hal ini memberikan peluang mahasiswa untuk berkarir setelah lulus nanti. Akan tetapi pada lembaga keuangan bank syariah membutuhkan SDM yang unggul guna sebagai penopang utama dalam pengembangan perbankan syariah.

Menurut data periode Januari 2021 yang dirilis pada situs resmi OJK, sampai saat ini terdapat sebanyak 14 Bank Umum Syariah (BUS), 20 Unit Usaha Syariah (UUS), serta 163 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan total jaringan kantor yang mencapai 3013 kantor yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia dan jumlah tenaga kerja sebanyak 55840 orang (Keuangan, 2021).

Berdasarkan data dari OJK, total asset perbankan syariah periode Januari 2021 di Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), serta Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) terus menunjukkan penambahan total asset kurang lebih 14,2%. Total asset tahun 2019 menunjukkan angka Rp.500 Triliun tumbuh menjadi Rp.571 Triliun pada tahun 2020. (OJK, 2021)

KH Ma'ruf Amin selaku wakil presiden RI mengungkapkan bahwa dari jumlah lulusan dengan latar belakang pendidikan program ekonomi serta keuangan syariah tahun 2020, hanya sekitar 10 persen SDM yang merupakan lulusan ekonomi syariah yang bekerja di industri perbankan syariah. Sedangkan sisanya merupakan SDM dengan latar belakang pendidikan ekonomi konvensional yang memperoleh pelatihan perbankan syariah. Sementara itu, untuk menjadikan Indonesia sebagai produsen produk halal terbesar dalam bidang ekonomi dan keuangan syariah di dunia, salah satu hal terpenting adalah dengan membangun SDM yang unggul di bidang ekonomi serta keuangan syariah. (Mursid & Pratiwi, 2020)

SDM yang unggul pada bidang ekonomi serta keuangan syariah mempengaruhi kinerja perbankan syariah, sehingga hal itu sangat diperlukan SDM yang secara keilmuannya pahan terhadap konsep bank syariah serta bisnis syariah. Upaya dalam menciptakan SDM perbankan syariah dimasa depan merupakan tanggung jawab pemerintah maupun para pelaku bisnis di lembaga keuangan syariah, serta dunia pendidikan. (Halimah, 2016).

Sejalan dengan itu, saat ini terdapat banyak perguruan tinggi di Indonesia baik yang swasta maupun negeri yang memiliki mata kuliah maupun jurusan yang

berhubungan dengan ekonomi Syariah. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan aspek terpenting yang tidak bisa dipisahkan dalam pemilihan karir.

Karir sendiri adalah hal terpenting dalam kehidupan manusia. Karena tiap manusia mempunyai pilihan dalam menentukan karirnya. Dalam pemilihan karir ada banyak pertimbangan. Dalam memilih karir seseorang akan cenderung memilih yang sesuai dengan minat dan bakatnya. Tentunya karir yang dipilih tersebut diharapkan kedepannya akan menjanjikan.

Dalam pemilihan karir, mahasiswa akan mempertimbangkan jumlah gaji yang akan mereka terima saat bekerja di tempat kerja. Gaji atau pendapatan yang akan didapat merupakan hal mendasar bagi sebuah perusahaan sebagai magnet untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Pada faktor gaji, mahasiswa umumnya akan memperhitungkan besarnya jumlah gaji yang akan mereka terima pada saat awal bekerja, seperti adanya dana pensiun dan adanya kenaikan gaji yang akan diperoleh.

Akan tetapi saat ini jumlah lapangan kerja sangat sulit untuk dicari, dikarenakan keterpurukan ekonomi dan krisis keuangan global akibat pandemic covid-19, serta banyaknya saingan calon tenaga kerja. Hal inilah yang menjadi penyebab lulusan sarjana terkadang tidak terlalu mempertimbangkan jumlah gaji yang akan diterima, karena yang paling penting adalah setelah tamat kuliah bisa bekerja dan memperoleh pengalaman kerja, dan bisa dijadikan nilai tawar jika ingin bekerja di tempat lain (Candraning & Muhammad, 2017).

Tidak hanya itu lingkungan kerja juga menjadi pertimbangan seseorang dalam menentukan karirnya, sebab lingkungan kerja erat kaitannya dengan keadaan

kinerja dari para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu seorang pekerja dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan, seperti tekanan pekerjaan dan banyaknya saingan pekerja. Apabila terlalu berat tekanan serta banyaknya saingan, mahasiswa akan berfikir ulang saat akan melamar pekerjaan (Ramdani, et al., 2019). Hal ini dikarenakan mahasiswa biasanya akan mencari pekerjaan dengan lingkungan yang nyaman seperti tempat kerja yang bersih, sarana yang lengkap, serta jalinan dengan rekan kerja yang baik.

Lingkungan keluarga merupakan pendidikan pertama yang diperoleh manusia. Lingkungan keluarga memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan manusia dan dapat diamati secara langsung (Bintari & Hakim, 2022). Oleh karena itu, perlu adanya dorongan dan motivasi dari lingkungan keluarga agar seseorang memiliki ketertarikan untuk memilih jalur karir. Apalagi lingkungan keluarga merupakan lingkungan utama yang paling banyak memberikan pendidikan pada anak. Dilingkungan ini perkembangan dan tingkah laku anak akan berpengaruh. Oleh karena itu, pentingnya peran keluarga dalam memberikan pengetahuan dan wawasan tentang nilai memilih karir (Bintari & Hakim, 2022).

Akan tetapi seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju, orang tua yang bekerja dari pagi hingga sore menitipkan anaknya pada lembaga-lembaga pendidikan atau diasuh oleh *baby sitter* (Bintari & Hakim, 2022). Hal inilah yang menyebabkan orang tua kurang memberikan perhatian sehingga tidak mengetahui perkembangan anaknya. Hal ini dapat mengakibatkan anak kurang perhatian serta malas belajar yang kelak akan berpengaruh terhadap jenjang karir dimasa depan.

Dalam pemilihan karir pertimbangan pasar kerja juga memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di sektor perbankan Syariah. Hal ini dikarenakan pertimbangan ini melihat seberapa luas pasar suatu pekerjaan seperti jumlah pekerja yang dibutuhkan. Pekerjaan yang banyak diminati pekerja biasanya memiliki peluang atau kesempatan yang luas dibandingkan dengan pekerjaan dengan peluang yang lebih sempit akan tetapi peluang yang luas mengakibatkan banyaknya yang berminat untuk bekerja di perusahaan tersebut (Candraning & Muhammad, 2017). Hal ini menjadi pembeda yang dapat menjadi pertimbangan dalam memilih karir.

Pasar kerja merupakan sebuah kumpulan yang berhubungan dengan persediaan tenaga kerja berupa permintaan serta penawaran yang berkaitan dengan transaksi produktif antara orang yang menjual tenaganya dengan pihak yang memerlukan tenaga tersebut (Suroto, 1990). Sedangkan menurut Simanjuntak (2001) dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” pasar kerja merupakan segala kegiatan dari oknum-oknum yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja (Marhaeni, et al., 2017).

Program studi perbankan syariah merupakan salah satu program studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang terdapat di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Diharapkan mahasiswa mampu menjalankan status sebagai pelajar atau pekerja nantinya yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariat islam sesuai dengan yang diajarkan oleh universitas. Setelah lulus mahasiswa FEBI dengan jurusan perbankan syariah nantinya diharapkan untuk memilih berkarir

sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang telah ditempuh selama menjalankan Pendidikan di kampus yaitu di sektor perbankan syariah.

Berdasarkan pada pernyataan diatas, maka peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian lebih jauh dengan judul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Sektor Perbankan Syariah: Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1 Besarnya jumlah gaji yang akan diterima saat bekerja sudah tidak menjadi pertimbangan saat mencari pekerjaan
- 1.2.2 Tempat kerja yang bersih dan fasilitas yang lengkap tidak menjamin mahasiswa berminta.
- 1.2.3 Banyaknya pekerjaan orang tua menyebabkan kurangnya perhatian terhadap anak.
- 1.2.4 Semakin banyak persaingan kerja yang akan dihadapi mahasiswa setelah lulus.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu pembahasan dalam penelitian ini digunakan untuk menghindari terjadinya penyimpangan ataupun pelebaran pokok permasalahan

serta agar peneliti lebih memfokuskan pokok permasalahan yang ada. Batasan masalah dalam telaah ini yaitu untuk mengetahui apa faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja disektor perbankan syariah setelah menyelesaikan pendidikan.

1.4 Rumusan Masalah

Bersumber pada uraian diatas, dapat di rumuskan permasalahannya yaitu:

- 1.4.1 Apakah gaji berpengaruh terhadap minat untuk bekerja di sektor Perbankan Syariah?
- 1.4.2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di sektor Perbankan Syariah?
- 1.4.3 Apakah lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di sektor Perbankan Syariah?
- 1.4.4 Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat untuk bekerja di sektor Perbankan Syariah?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di sektor Perbankan Syariah.
- 1.5.2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di sektor Perbankan Syariah.
- 1.5.3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan keluarga terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di sektor Perbankan Syariah.

1.5.4 Untuk mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat untuk bekerja di sektor Perbankan Syariah.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1 Kegunaan yang bersifat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan tinjauan sebagai rujukan atau referensi, maupun sebagai pembanding pada penelitian berikutnya.

1.6.2 Kegunaan yang bersifat praktisi

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berkaitan pada permasalahan yang diteliti, khususnya minat bekerja di perbankan syariah.

2. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan mereka dalam mengambil keputusan untuk bekerja di sektor perbankan syariah dan dapat digunakan sebagai rujukan pada penelitian selanjutnya.

3. Bagi pihak universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambahan dalam meningkatkan kualitas dalam mengajar dan menambah akademisi yang ahli dalam bidang tersebut. Sehingga menambah mutu pada lulusan yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memudahkan dalam mempelajari penelitian yang diuraikan oleh penulis. Sistematika penulisan ini disusun secara runtut yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua berisi landasan teori yang mencakup kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang mencakup waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variable, dan teknik analisis data

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab empat yang berisi analisis data yang mencakup tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, dan pembahasan hasil analisis data

BAB V : PENUTUP

Bab lima merupakan bagian akhir penelitian yang berisi penutup yang mencakup tentang kesimpulan dari seluruh penelitian, keterbatasan penelitian, saran-saran, dan bagian akhir-akhir yang meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup penulis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Perbankan Syariah

Perbankan syariah pertama kali ada di Indonesia setelah dikeluarkannya Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang perbankan. Undang-undang inilah yang menjadi dasar atas berdirinya bank syariah. Kemudian pada tahun 1998 dikeluarkannya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992, dimana ada beberapa perubahan yang memberikan peluang yang lebih besar bagi perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia. Dan Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan dan juga beberapa peraturan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia (Andrianto & Firmansyah, 2019).

Dalam UU No. 21 Tahun 2008 pada Pasal 3 disebutkan bahwa tujuan dari Perbankan syariah adalah untuk penopong pada pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka memajukan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat. (Hidayat & Surahman, 2017).

Perbankan syariah dapat didefinisikan melalui 3 cara. Yang pertama berdasarkan pada peraturan perundang-undangan, kedua berdasarkan pada kegiatan bank terhadap jasa yang ditawarkan pada konsumen/nasabah, ketiga berdasarkan pada fungsi bank (Supriyadi, 2017).

Pertama, berdasarkan pada UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, dan UU No. 7 Tahun 1992 yang ketiganya memiliki pengertian yang sama tentang bank yaitu lembaga usaha yang

kegiatannya menghimpun dana serta menyalurkan dana dari masyarakat dalam rangka untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Sedangkan bank syariah yaitu bank yang melakukan kegiatan usahanya sesuai pada prinsip-prinsip syariah (Supriyadi, 2017).

Kedua, pengertian bank dapat dijelaskan berdasarkan pada produk serta jasa yang ditawarkan pada konsumen. Ketiga, pengertian bank berdasarkan pada fungsi ekonomi, bahwa bank adalah lembaga menghimpun dan penyaluran dana kepada kegiatan ekonomi (Supriyadi, 2017).

Berdasarkan ketiga pengertian diatas bank adalah lembaga pada jasa keuangan yang kegiatannya menghimpun dan penyaluran dana dari masyarakat kemasyarakat dalam bentuk pembiayaan dan kegiatan ekonomi lainnya dalam bentuk jasa.

Ada beberapa orang yang mendefinisikan bank sebagai suatu lembaga yang tugas utamanya yaitu melakukan penghimpunan dana dari pihak ketiga. Sedangkan pengertian yang lain mengatakan bahwa bank merupakan suatu lembaga yang memiliki tugas sebagai perantara dalam penawaran dan permintaan kredit pada waktu yang ditentukan (Suyatno, et al., 2007).

Prof. G.M. Verryn Stuart dalam bukunya *Bank Politik* mengatakan bahwa bank merupakan suatu lembaga yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan kredit, baik dengan alat-alat pembayarannya sendiri ataupun dengan uang yang diperolehnya sendiri ataupun dengan uang yang diperolehnya oleh orang lain, maupun dengan jalan mengedarkan alat-alat penukar baru berupa uang giral. (Suyatno, et al., 2007)

Menurut A. Abdurrahman “bank adalah suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai usaha perusahaan dan lain-lain” (Abdurrahman, 1993). Definisi bank menurut UU No. 14/1967 pasal 1 tentang pokok-pokok perbankan merupakan lembaga keuangan yang memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang (Suyatno, et al., 2007).

Dalam kegiatan operasionalnya, bank Syariah harus mematuhi prinsip yang berdasarkan pada Al-Qur’an serta hadist (Supriadi & Ismawati, 2020), diantaranya:

1. Bebas dari *maghribi*
 - a. *Maysir* (spekulasi) yaitu transaksi yang tidak ada kepastian dan ada unsur judi, taruhan ataupun suatu permainan yang beresiko dan haram dalam hukum Syariat islam
 - b. *Gharar* (ketidakjelasan dan keraguan) yaitu ketidakjelasan dalam transaksi yang memiliki keraguan
 - c. Haram
 - d. Riba (tambahan)
 - e. Batil (batal atau tidak sah), yaitu transaksi yang dalam kegiatan ekonomi seperti mengurangi timbangan
2. Adanya prinsip saling percaya dan kehati-hatian dalam melakukan kegiatan perbankan Syariah

3. Prinsip akad, yaitu semua kegiatan transaksi harus didasarkan pada akad berupa perjanjian tertulis yang berisikan *ijab* (penawaran) dan *qabul* (penerimaan) antara pihak yang terkait. Menurut Ash-Shawi dan Abdullah al-Mushlih, akad akan sah apabila 3 rukun akad terpenuhi yaitu orang yang melaksanakan akad, objek akad, dan lafaz akad. Prinsip akad dapat dipraktikkan dalam aktivitas operasional perbankan Syariah meliputi:
- a. Kegiatan menghimpun dana (tabungan, giro, deposito)
 - b. Kegiatan penyaluran dana (*murabahah, mudharabah, musyarakah, maupun qard*).
 - c. Layanan bank (*kafalah, hiwalah, wakalah* dan jual beli valuta asing).

2.1.2 Minat

Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan hubungan yang terjadi antara seseorang dengan sesuatu hal atau benda. Menurut KBBI, minat merupakan keinginan batin yang kuat dari seseorang akan sesuatu.

Menurut Slameto dalam buku yang berjudul “Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya” minat adalah sebuah gambaran terhadap seseorang dalam suatu situasi dan keadaan dirinya yang mana dilakukan sebelum dilakukan suatu tindakan yang bisa digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilakunya. Dan minat bekerja merupakan daya tarik yang kuat yang timbul dari diri seseorang dalam melakukan pekerjaan (tindakan) yang bersifat santai, produktif, konsumtif serta memiliki manfaat seperti kepuasan, gaji/imbalan, penghargaan, dan kesenangan dari orang lain (Mahendra , 2020).

Ada beberapa hal yang menjadi pengaruh terhadap minat seseorang, baik itu berasal dari individu maupun dari lingkungan masyarakat. Berikut merupakan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap minat menurut L. D. Crow dalam (Bulkia, et al., 2020)

1. *The factor inner*/Faktor dari dalam (Internal), rangsangan yang berasal dari lingkungan yang sesuai dengan kemauan dan kebutuhan seseorang yang dapat mendatangkan ketertarikan.
2. *The factor of social motive*/Faktor motif sosial, keinginan individu akan suatu hal yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri seseorang dan lingkungan masyarakat.
3. *Emosional factor*/faktor emosional atau perasaan, faktor ini bisa merangsang minat individu berdasarkan suasana hati atau perasaan yang mana perasaan ini dapat menumbuhkan dan memperkuat minat yang sudah ada.

Dari penjelasan tersebut, bisa disimpulkan bahwa minat seseorang bersifat pribadi yang berkembang dari masa anak-anak yang tertanam dalam diri individu ataupun dari lingkungan masyarakat.

Minat merupakan sumber dari motivasi dan dapat menginspirasi seseorang untuk melakukan aktivitas yang diinginkan berdasarkan pengambilan keputusan dan kecenderungan pikiran yang lebih tinggi. Adapun indikator minat, antara lain (Mahendra , 2020):

1. Ketertarikan pada pekerjaan, yaitu kegembiraan atau kesenangan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Kepuasan keuangan atau finansial, yaitu dengan terpenuhinya segala kebutuhan keuangan yang diperoleh guna dalam memenuhi keperluan yang digunakan sehari-hari, sampai kepuasan kerja tersebut terpenuhi.
3. Peran alumni yang dapat berkontribusi untuk memajukan pendidikan. Alumni membangun opini publik untuk menjelaskan bahwa suatu pendidikan memiliki citra kerja yang baik.
4. Adanya tingkatan karir, tingkatan karir yang menjamin staf perusahaan, memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, serta memberikan kepastian dan pengakuan dari perusahaan kepada karyawan.

Didalam islam, seseorang memiliki kebebasan dalam hal minat bekerja, akan tetapi hal tersebut masih dalam ajaran dan tidak melanggar syariah atau ketentuan Allah. Karena apa yang dicapai individu tidak dapat dipisahkan dari apa yang telah individu tersebut buat. Hal ini sesuai pada firman Allah swt. dalam surah An-Najm ayat 39 yang artinya:

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (Q.S An-Najm: 39)

2.1.3 Karir

Karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau pangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Harunnurrasyid & Widyanti, 2018).

Sedangkan Simamora (2006) dalam (Harunnurasyid & Widyanti, 2018) mengatakan bahwa karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, yaitu:

1. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya
2. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu mempunyai beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya, hal ini menyebabkan individu dapat memanipulasi peluang secara maksimal terhadap keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa karir merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan karir (Harahap, et al., 2020), yaitu:

1. Faktor internal, yang mana faktor ini dapat dibedakan dengan satu dengan yang lain tetapi tidak dapat dipisah-pisahkan satu sama lain karena bersama-sama akan membentuk keunikan kepribadian seseorang. Faktor-faktor ini meliputi:
 - a. Nilai-nilai kehidupan
 - b. Taraf intelegensi
 - c. Bakat khusus

- d. Minat
 - e. Sifat-sifat
 - f. Pengetahuan
 - g. Keadaan jasmani
2. Faktor eksternal, yang mana faktor ini dapat dibedakan dengan satu dengan yang lain tetapi tidak dapat dipisah-pisahkan satu sama lain karena bersama-sama akan menciptakan keseluruhan ruang gerak hidup. Perkembangan karir berlangsung di dalam lingkup ruang gerak itu dan pilihan jabatan tidak dapat melampaui batas-batas itu. Faktor-faktor ini meliputi:
- a. Masyarakat
 - b. Keadaan sosial ekonomi suatu daerah atau negara
 - c. Status social dan ekonomi keluarga
 - d. Pengaruh dari anggota keluarga
 - e. Pendidikan sekolah
 - f. Pergaulan dengan teman sebaya
 - g. Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan

Ada beberapa teori yang berhubungan dengan pilihan karir salah satunya yaitu teori Holland. Teori Holland memberikan perhatian pada karakteristik perilaku atau tipe kepribadian sebagai penyebab utama dalam pilihan dan perkembangan karir seorang individu. Teori dari John Holland ini menyarankan seseorang untuk memilih karir seseuai dengan kepribadian mereka. Begitu pula dengan teori dari kondordansi diri yang didasarkan pada teori penentuan nasib untuk memilih karir sesuai dengan minat dan identifikasi otonom mereka (Harahap, et

al., 2020). Terdapat lima konsep kunci dalam teori Holland, yaitu: *Consistency, Differentiation, Congruence, Identity, Calculus*.

2.1.4 Gaji

Menurut Mulyadi gaji (salary) adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan dan umumnya dibayarkan secara tetap setiap bulannya (Puspita & Heryati, 2019). Gaji sering juga disebut sebagai upah, yang mana keduanya merupakan bentuk balas jasa yang dibayarkan secara teratur atas kinerja mereka.

Gaji dan upah ternyata memiliki perbedaan, yaitu pada jangka waktu penerimaannya, dimana gaji biasanya diberikan pada setiap awal atau akhir bulan. Sedangkan upah pembayarannya tidak terikat oleh waktu karena bisa diberikan pada setiap hari, setiap minggu, maupun setiap bulan (Utama, 2020). Menurut Andersen dan Cahariri (2012) dalam (Nurhalisa & Yuniarta, 2020) tingkat gaji dapat membuat seseorang ingin bekerja itu adalah suatu diinginkan oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Tidak hanya itu biasanya besarnya gaji juga bisa dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja karyawannya (Moeharjono, 2014). Oleh karena itu banyak mahasiswa yang memiliki rencana pemilihan karir dengan melihat imbalan/gaji yang akan didapat pada karir yang mereka pilih.

Sistem pembayaran gaji/upah bagi karyawan dapat dibagi menurut pembayaran waktu kinerja, yaitu pembayaran berdasarkan lamanya bekerja misalnya jam, hari, minggu, bulanan dan sebagainya serta pembayaran berdasarkan

hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi (Dessler, 2011).

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah dan gaji menurut (Utama, 2020):

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. *Labor union* (organisasi/serikat pekerja)
3. *Ability to pay* (kemampuan untuk membayar)
4. Produktivitas atau kinerja karyawan
5. *Cost of living* (biaya hidup)
6. Kebijakan pemerintah

2.1.5 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah bagian terpenting pada pegawai saat menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini karena jika karyawan dapat melakukan kegiatan dengan baik, maka harus ada suatu kondisi lingkungan kerja yang bagus agar dapat tercapainya hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2011). Sedarmayanti (2001) dalam (Bahri, 2018) bahwa kondisi lingkungan dikatakan baik apabila masyarakat dapat melakukan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah hal yang mempengaruhi kinerja pekerja yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kerja yang tersedia disekitar pegawai saat melakukan pekerjaannya Gouzali Saydam (2008) dalam (Silitonga, 2020). Hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja mencakup tempat bekerja, peralatan dan

perkakas, kebersihan, penerangan, kenyamanan, dan jalinan kerja dengan orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Bahri, 2018) terdapat dua lingkungan kerja, yaitu

1. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi yang berada ditempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik ada dua kategori:

- a. Lingkungan yang langsung yang erat kaitannya dengan karyawan seperti pusat kerja, komputer, meja, kursi, dan lain-lain
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memiliki pengaruh terhadap kondisi manusia misalnya suhu, kelembaban, aliran udara, penerangan, keriuhan, getaran mekanisme, warna, dan lain-lain. Suhu, kelembaban dll merupakan faktor-faktor yang diatur oleh organisasi dan manajer operasi.

Lingkungan kerja fisik meliputi tempat kerja, keamanan, mutu kehidupan kerja para karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pegawai dengan atasan ataupun dengan pegawai yang lain. Lingkungan kerja non fisik sangat penting karena perusahaan harus memperhatikan kondisi yang berhubungan dengan kerja sama antara atasan dan bawahan karena hal ini dapat menciptakan suasana kekeluargaan, hubungan yang baik dan pengendalian diri. Indikator dari lingkungan kerja meliputi: fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, serta hubungan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat kerja yang dapat memberikan karyawan rasa tenang dan tentram mempengaruhi prestasi kerja mereka baik secara fisik maupun non. Karena kesan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mengurangi rasa jenuh serta bosan dalam bekerja. Kenyamanan ini memiliki efek positif pada peningkatan motivasi karyawan dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.6 Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan terkecil diantara lingkungan lainnya. Lingkungan keluarga adalah tempat seseorang dilahirkan dan dibesarkan. Didalam keluarga, tempat anak-anak bersosialisasi untuk pertama kalinya, dimana mereka mengenal dan belajar tentang berbagai nilai kehidupan dan mengembangkan serta membentuk kepribadian yang pastinya akan bermanfaat dimasa yang depan.

Menurut (Helmawati, 2014) dalam (Paramitha, et al., 2019) keluarga adalah sebuah kelompok yang memiliki pemimpin dan anggota, serta memberika tugas, kerja, serta hak dan kewajiban kepada masing-masing anggotanya. Lingkungan keluarga biasanya berisi orang yang memiliki hubungan seperti hubungan darah, perkawinan, ataupun adopsi yang terdiri atas ayah, ibu dan anak-anak.

Sedangkan menurut (Hasbullah, 2012) dalam (Paramitha, et al., 2019) lingkungan keluarga adalah lingkungan dimana anak-anak memperoleh pendidikan serta bimbingan untuk yang pertama kalinya. Hal ini dikarenakan sebagian besar

kehidupan anak berlangsung didalam keluarga sehingga pendidikan yang banyak diterima oleh anak adalah dalam keluarga.

Berdasarkan pendapat diatas dapat kita simpulan bahwa lingkungan keluarga yaitu lingkungan pertama yang memberikan Pendidikan untuk anak agar anak dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Menurut Slameto dalam (Bintari & Hakim, 2022) terdapat beberapa faktor lingkungan keluarga yang dapat memberikan pengaruh atas perilaku anak yaitu:

1. Bagaimana orang tua dalam mendidik anaknya.

Orang tua yang sedikit atau tidak memberikan perhatian pada Pendidikan anaknya, tidak memperhatikan sama sekali minat dan kebutuhan anaknya dalam belajar anaknya, dapat mengakibatkan anak tidak atau kurang berhasil dalam belajarnya. Tidak hanya itu mendidik dengan cara terlalu memanjakan anak dengan tidak membiarkannya belajar dan memperlakukannya dengan kasar juga tidak baik.

2. Hubungan antar anggota keluarga

Hubungan antara anggota keluarga seperti antara orang tua dan anaknya, kemudian hubungan anak dan anggota keluarga lainnya. Ini merupakan hubungan yang erat dengan cara orang tua dalam mendidik anak.

3. Faktor suasana rumah

4. Keadaan ekonomi keluarga

5. Faktor latar belakang

Lingkungan keluarga akan memberikan dorongan serta motivasi kepada kepada anggota keluarga yang lain untuk tertarik dalam memilih jalur karir. Oleh

sebab itu dapat dikatakan bahwa lingkungan utama dalam memberikan didikan kepada anak adalah lingkungan keluarga. Karena keluarga memiliki peran penting dalam memberikan wawasan dan pengetahuan tentang nilai dalam memilih karir.

Selain itu sebagai orang tua sangat diperlukan untuk memberikan pengarahan untuk masa depan anaknya, maka secara tidak langsung orang tua juga memiliki pengaruh terhadap minat anaknya dalam memilih pekerjaannya.

2.1.7 Pertimbangan pasar kerja

Secara umum, pangsa pasar dapat digambarkan sebagai lingkungan dimana orang-orang yang menjadi bagiannya berpartisipasi dalam membuat suatu usaha atau kegiatan untuk membuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Pertimbangan pasar berjalan seiring dengan potensi lapangan kerja dimasa depan. Pertimbangan ini mengkaji seberapa luas pasar kerja. Dimana pekerjaan dengan berbagai kesempatan atau peluang yang luas akan memiliki lebih banyak peminat dibandingkan pekerjaan yang peluang atau kesempatan yang lebih sempit.

Pertimbangan pasar kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja yang merupakan salah satu hal pertimbangan ketika akan memasuki dunia kerja (Aji, et al., 2022). Pasar kerja merupakan permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam masyarakat dengan seluruh prosedur transaksi produktif antara orang yang membutuhkan tenaga kerja dengan orang yang menjual tenaganya (Harianti & Taqwa, 2017).

Pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) menurut Wheller (1983) dalam (Arismutia, 2017) meliputi:

1. Tersedianya lapangan pekerjaan

2. Keamanan dalam bekerja

Keamanan bekerja adalah keadaan saat pekerjaan yang telah dipilih bisa bertahan dalam kurun waktu yang lama bahkan masa pensiun.

3. Fleksibilitas karir

Adanya pilihan karir yang fleksibel akan membantu karyawan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Karir yang fleksibel memerlukan pengetahuan dan penelitian yang terus menerus diperbarui.

4. Kesempatan promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jabatan karir secara vertical kearah yang lebih tinggi dengan adanya kenaikan tanggungjawab dan upah.

Faktor yang mempengaruhi pertimbangan pasar kerja menurut (Prieto, 2020) dalam (Amalia, et al., 2021) dapat dibedakan menjadi dua sektor:

1. Sektor primer: pasar tenaga kerja yang dicirikan oleh imbalan yang tinggi, keamanan kerja, dan mobilitas pekerjaan.
2. Sektor sekunder: pasar tenaga kerja yang dicirikan oleh imbalan yang rendah, pekerjaan tidak tetap, dan sedikit atau bahkan tidak ada mobilitas pekerjaan.

Dengan demikian pertimbangan pasar sangat berpengaruh kepada seseorang dalam menentukan pilihan karirnya karena jika informasi yang didapat terbatas akan mempengaruhi banyaknya lapangan pekerjaan yang dapat diakses.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai bantuan dalam menyampaikan gambaran tentang penelitian yang akan dilangsungkan. Penelitian

terdahulu juga digunakan sebagai alat untuk memahami apakah terdapat persamaan atau perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan atau tidak dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Analisis Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Pemahaman Spiritual terhadap Minat Mahasiswa Berkarir di Lembaga Keuangan (Jurnal)	Syamsul Huda, Afifuddin, Arista Fauzi Kartika Sari (2021)	Hasil dari penelitian ini adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pemahaman spiritual berpengaruh secara stimultan terhadap minat mahasiswa berkarir di lembaga syariah 2. Penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di lembaga syariah 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di lembaga Syariah 4. Pemahaman spiritual berpengaruh terhadap minat mahasiswa
2.	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi di Jakarta (Jurnal)	Zen Amalia, Achmad Fauzi, Mardi (2021)	Hasil dari penelitian ini adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara stimultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan 2. Secara parsial ada pengaruh penghargaan finansial yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan 3. Secara parsial ada pengaruh pertimbangan pasar kerja yang

			<p>signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan</p> <p>4. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara penghargaan finansia terhadap pemilihan karir sebagai akuntan</p>
3.	<p>Pengaruh Nilai Religius, Upah Uang dan Kelompok Acuan terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah Studi Pada Mahasiswa Prodi MKPS (Jurnal)</p>	<p>Safitri Afifah (2018)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai religius tidak berpengaruh terhadap minat bekerja di bank syariah 2. Upah uang atau gaji terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap minat bekerja di bank Syariah 3. Kelompok acuan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap minat bekerja di bank syariah
4.	<p>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah (Jurnal)</p>	<p>Cynthia Candraning, Rifqi Muhammad (2017)</p>	<p>Hasil pengujian statistik menunjukkan pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan spiritualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja pada lembaga keuangan. Sebagai upaya peningkatan minat mahasiswa untuk bekerja pada lembaga keuangan syariah, dapat dilakukan dengan memberi informasi yang jelas pada mahasiswa tentang manfaat dan kesempatan berkarir di lembaga keuangan syariah, khususnya adanya promosi jabatan, gaji/finansial, lingkungan kerja yang sesuai syariat islam dan dapat meningkatkan keislaman diri.</p>
5.	<p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Bekerja di</p>	<p>Aris Zulianto (2020)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja. Agar minat bekerja

	Perbankan Syariah Pada Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah STAI Attanwir Bojonegoro (Jurnal)		<p>diperbankan meningkat maka mahasiswa perlu meningkatkan motivasi interinsik dari dalam diri mereka.</p> <p>2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja terhadap minat bekerja di perbankan syariah berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Agar minat bekerja di perbankan syariah semakin meningkat, maka mahasiswa perlu membuka pandangannya bahwa pasar kerja perbankan syariah sangat menjanjikan untuk karir masa depan.</p> <p>3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara pengaruh motivasi intrinsic dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat bekerja di perbankan syariah menunjukkan bahwa motivasi intrinsic dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja. Agar minat bekerja di perbankan syariah semakin meningkat, maka mahasiswa perlu meningkatkan motivasi intrinsiknya dan membuka pandangan bahwa pasar kerja perbankan syariah sangat menjanjikan untuk karir ke depan.</p>
6.	Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan Akuntansi dan Syariah, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi	Siti Nurhalima Fitri Agustini (2020)	<p>Hasil dari penelitian ini adalah:</p> <p>1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa variabel Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah</p> <p>2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa variabel</p>

	Universitas Bosowa Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah (Jurnal)		<p>Pengetahuan Akuntansi Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah</p> <p>3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa variabel Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah</p> <p>4. Berdasarkan hasil perhitungan analisis linier berganda diperoleh bahwa variabel Religiusitas, Pengetahuan Akuntansi Syariah, dan Pertimbangan Pasar Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah</p>
7.	Pengaruh Lingkungan Keluarga, Religiusitas, Pengetahuan Perbankan Syariah terhadap Minat Karir Keuangan Syariah (Jurnal)	Irma Mardiyani Aprilia Bintari, Luqman Hakim (2022)	<p>Hasil dari penelitian ini bahwa</p> <p>1. Lingkungan keluarga mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang jasa keuangan Syariah.</p> <p>2. Religiusitas mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang keuangan Syariah.</p> <p>3. Pengetahuan tentang perbankan Syariah mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang keuangan Syariah.</p>
8.	Pengaruh Gaji, Lingkungan Keluarga, Lingkungan Kerja, dan	Anak Ayu Sri Saraswati, Gde Palguna Reganata (2019)	<p>Hasil dari penelitian ini adalah:</p> <p>1. Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa adalah lingkungan keluarga</p>

	Pekerjaan Orang Tua Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Institut Kesehatan Medika Persada Bali		2. Mahasiswa cenderung untuk memilih karir sebagai swasta sebesar 0,102 kali dibandingkan memilih wiraswasta atau dengan kata lain mahasiswa berpeluang 10 kali memilih wiraswasta dibandingkan swasta jika mendapat dukungan orang tua yang besar
9.	<i>Career Choice as a Public Accountant in Accounting Students in the City of Semarang Indonesia: Aspects that are Considered</i>	Bambang Jatmiko, Zaky Machmuddah, Amaliya Suryani, Titi Laras (2019)	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Variabel pertimbangan pasar kerja, pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir sebagai akuntan publik. 2. Variabel imbalan financial dan pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat berkarir sebagai akuntan publik. Maka implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya peran dosen untuk melakukan kegiatan yang mendukung mahasiswa memiliki persepsi positif tentang profesi akuntan publik.
10.	<i>Effect of Family Environment on Interest in Entrepreneurship Students SMK in Subang Regency</i>	Anita Wiani, Eeng Ahman, Amir Machmud (2018)	Hasil dari penelitian ini adalah: Bahwa lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha siswa SMK di Kabupaten Subang. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai 0,000 – 0,043 yang menurut Utari Sumarmo dan Heris Hendriana dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah valid. Dan dalam uji reliabilitas sebesar 0,703 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi menurut JP Guildford.
11.	<i>The Perception of Auditor Career from University</i>	Muhammad Reza Ramdani, Andi Muara	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Penghargaan keuangan, pengakuan profesional, dan pertimbangan pasar

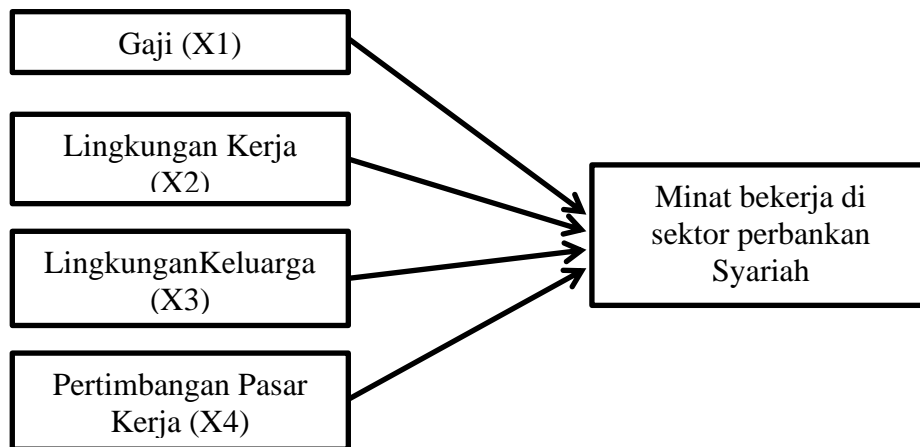
	<i>Students Perspective</i>	Arumbarkah, Ismi Ayu Lestari (2019)	berpengaruh positif dan signifikan 2. Pelatihan profesional, lingkungan kerja dan kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pemilihan dan karir auditor. 3. Variabel social value yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Financial award merupakan variabel yang dominan dalam pemilihan karir mahasiswa sebagai auditor.
--	-----------------------------	-------------------------------------	--

2.3 Kerangka Pikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual dari teori yang relevan untuk berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah utama. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel X (bebas/independent), yaitu: gaji (X1), lingkungan kerja (X2), lingkungan keluarga (X3), dan pertimbangan pasar kerja (X4). Sedangkan variabel Y (terikat/dependen), yaitu minat bekerja disektor perbankan syariah (Y).

Dilihat dari tinjauan pustaka dan rumusan hipotesis diatas, maka kerangka penelitian dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 **Kerangka Pikiran**



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan yang berupa dugaan untuk memahami apa yang akan kita amati. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah didalam suatu penelitian. Hipotesis dinyatakan sementara karena jawaban yang akan diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, dan belum melalui empiris (pengamatan). Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaji terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan syariah

H_0 : Gaji tidak berpengaruh positif terhadap minat bekerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan syariah

H_1 : Gaji berpengaruh positif terhadap minat bekerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan syariah

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan Syariah

H₀: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap minat bekerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan syariah

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap minat bekerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan syariah

c. Pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan Syariah

H₀: Lingkungan Keluarga tidak berpengaruh positif terhadap minat bekerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan syariah

H₁: Lingkungan Keluarga berpengaruh positif terhadap minat bekerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan syariah

d. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan Syariah

H₀: Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh positif terhadap minat bekerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan syariah

H₁: Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif terhadap minat bekerja terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan syariah

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian

Periode yang dipergunakan pada penelitian ini mulai dari bulan Desember hingga bulan Oktober. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu teknik penelitian yang dipergunakan untuk menguji suatu populasi atau sampel tertentu dan datanya dinyatakan dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaji, lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa perbankan Syariah bekerja di sektor perbankan Syariah.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi mengacu pada wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang bermutu serta memiliki ciri-ciri yang sesuai dalam kategori yang telah diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari setelah itu ditarik kesimpulannya (Siyoto & Sodik, 2015). Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta Angkatan tahun 2018 s/d 2019 yang berjumlah 428 mahasiswa.

3.3.2. Sampel

Sampel yaitu sebagian kecil dari total serta karakteristik yang ada pada suatu populasi tersebut, ataupun sebagian kecil dari anggota populasi yang diperoleh sesuai dengan prosedur tertentu sehingga populasi tersebut dapat terwakilkan (Siyoto & Sodik, 2015). Mengingat jumlah populasi yang besar, tidak memungkinkan peneliti mempelajari semuanya. Hal ini disebabkan terdapatnya keterbatasan biaya, tenaga serta waktu. Oleh sebab itu peneliti dapat menetapkan jumlah sampel yang diambil dari total populasi tersebut dengan catatan harus betul-betul representatif.

Penelitian ini menetapkan sampel dengan karakteristik mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta angkatan 2018 s/d 2019.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, yang artinya setiap item dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel (Firmansyah & Dede, 2022). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode lainnya yaitu teknik *simple random sampling* setiap anggota populasi memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk dapat dipilih menjadi sampel (Sumarwan, et al., 2018).

Jika sudah diketahui jumlah populasi, maka perhitungan sampel dengan rumus *slovin* (Firdaus, 2021) :

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

Keterangan:

- n : Jumlah Sampel
 N : Jumlah Populasi (428)
 e : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*) (10%)

Perhitungan sampel:

$$n = \frac{428}{1 + 428(0.1)^2}$$

$$n = \frac{428}{1 + 4,28}$$

$$n = \frac{428}{5,28}$$

$$n = 81,06$$

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukan bahwa responden berjumlah 81 mahasiswa, agar memudahkan peneliti dalam mengolah data maka banyaknya responden yang dipergunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 90 responden yang merupakan mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta angkatan 2018 s/d 2019

3.4. Data dan Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat atau dikumpulkan langsung dari lapangan atau responden oleh peneliti sebagai data asli atau data baru, baik individu maupun kelompok (Siyoto & Sodik, 2015). Sumber data primer didapatkan secara langsung dengan melakukan kegiatan penyebaran kuesioner pada responden yaitu mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapat atau diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya yang sudah diolah oleh pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, laporan, dan lain-lain.

3.5. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran Data

Pengumpulan data pada penelitian sangat penting, hal ini disebabkan ketersediaan data yang diperlukan berkaitannya dengan cara untuk menanggapi permasalahan dalam penelitian. Oleh karena itu peneliti harus menerapkan cara pengumpulan data secara tepat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui penggunaan teknik angket (kuesioner). Angket atau kuesioner adalah teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Dalam mengukur variable pada penelitian ini menggunakan skala linkert. Skala Likert adalah skala respon psikometri terutama digunakan dalam kuesioner untuk mendapatkan preferensi responden atas sebuah pernyataan atau serangkaian laporan (Suwandi, et al., 2019)

Daftar pertanyaan kuesioner yang terstruktur memudahkan responden untuk menjawab karena responden hanya perlu memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang dipilih. penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden ada lima pilihan yaitu:

Gambar 3.1
Skor Responden berdasarkan Kuesioner

Skor	Persepsi Responden
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)

3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Dalam penelitian ini angket atau kuesioner diberikan kepada mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Surakarta tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat bekerja disektor perbankan.

3.6. Variabel Penelitian

Variable penelitian yaitu suatu atribut atau nilai dari seseorang, objek, faktor, atau aktivitas yang memiliki berbagai bentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulan akhirnya (Siyoto & Sodik, 2015)

Pada penelitian ini terdapat empat jenis variabel bebas atau independen yaitu: Gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2), Lingkungan Keluarga (X3), dan Pertimbangan Pasar Kerja (X4). Sedangkan variabel terikat atau independen yaitu: minat mahasiswa untuk bekerja di sektor Perbankan Syariah (Y).

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau nilai dari seseorang, objek atau aktivitas yang mempunyai varian yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik hasil akhirnya. Definisi operasional variabel penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu gaji, lingkungan kerja, lingkungan keluarga, pertimbangan pasar kerja, serta minat mahasiswa. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaji (X1)	Gaji (<i>salary</i>) adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan dan umumnya dibayarkan secara tetap setiap bulannya (Puspita & Heryati, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperoleh gaji yang tinggi 2. Adanya tunjangan 3. Adanya potensi kenaikan gaji 4. Bonus
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah hal yang mempengaruhi kinerja pekerja yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kerja yang tersedia disekitar pegawai saat melakukan pekerjaannya (Silitonga, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja yang nyaman dan bersih 2. Tersedianya fasilitas kerja 3. Hubungan dengan rekan kerja dan antara atasan dan bawahan 4. Suasana kerja
Lingkungan Keluarga (X3)	Lingkungan keluarga merupakan lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya dukungan keluarga

	dimana anak-anak memperoleh pendidikan serta bimbingan untuk yang pertama kalinya (Hasbullah, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Profesi anggota keluarga 3. Relasi antara anggota keluarga 4. Kondisi keluarga
Pertimbangan Pasar Kerja (X4)	Pertimbangan pasar kerja merupakan seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja yang merupakan salah satu hal pertimbangan ketika akan memasuki dunia kerja (Aji, et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lapangan kerja mudah diketahui atau diakses 2. Keamanan kerja lebih terjamin 3. Kenaikan jabatan/ jenjang karir
Minat Bekerja (Y)	Minat bekerja merupakan daya tarik yang kuat yang timbul dari diri seseorang dalam melakukan pekerjaan (tindakan) yang bersifat santai, produktif, konsumtif serta memiliki manfaat seperti kepuasan, gaji/imbalan, penghargaan, dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan 2. Bekerja di sektor perbankan setelah studi S1 selesai 3. Bekerja diperbankan syariah memiliki nilai ibadah 4. Perasaan tertarik

	kesenangan dari orang lain (Mahendra , 2020)	
--	---	--

3.8. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Dilakukannya teknik analisis regresi berganda guna untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat tentang gaji, lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat bekerja di perbankan syariah.

Penggunaan data dalam suatu penelitian sangatlah penting karena hal itu merupakan sebagai gambaran dari variabel yang sedang diteliti, tidak hanya itu kualitas dari hasil penelitian sangat ditentukan oleh kebenaran dari suatu data. Sebab itu saat melakukan pengumpulan data digunakanlah sebuah instrument yang wajib memenuhi persyaratan yang valid serta reliabel (Sugiyono, 2012).

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan dari kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada didalam kuesioner tersebut dapat menerangkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam menguji validitas, dibutuhkan sebuah alat ukur yaitu daftar pertanyaan yang sudah diisi responden kemudian diuji hasilnya untuk membuktikan data valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf

signifikan 5%) sebaliknya apabila r hitung $< r$ tabel (pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$) kuesioner dianggap tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Dalam mengukur reliabilitas menggunakan teknik *Alpha* dari *Cronbach* dengan bantuan aplikasi SPSS. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka variabel dikatakan reliabel atau handal.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis, hal ini bertujuan untuk mengetahui kelayakan dalam menggunakan model regresi agar tidak memunculkan penyimpangan dalam menganalisis data sehingga dapat menghasilkan model regresi yang baik. Pengujian asumsi klasik ada tiga, yaitu:

3.9.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi yang normal atau paling tidak mengarah ke normal (Ghozali, 2013). Oleh karena itu dilakukan Uji Kolmogorov-Smirnov yang berguna untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Jika data tidak terdistribusi secara normal maka akan menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, sebaliknya apabila data terdistribusi normal maka akan menunjukkan jika signifikansi $> 0,05$.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ada korelasi antara variabel bebas (independent). Jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independent maka model regresi bagus. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Jika terjadi gejala multikolinieritas maka akan menunjukkan nilai $VIF > 10$ (lebih dari 10) dan nilai tolerance $< 0,1$ (kurang dari 0,1), sebaliknya jika tidak terjadi gejala multikolinieritas maka akan menunjukkan nilai $VIF < 10$ (kurang dari 10) dan nilai tolerance $> 0,1$ (lebih dari 0,1).

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui terjadi ketidaksamaan variabel residu satu pengamat ke pengamat lainnya pada model regresi. Apabila variabel residu satu pengamat ke pengamat lain konstan, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas sebab data ini mengumpulkan data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2013). Jika nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari tingkat kepercayaan 5% (0,05) maka hasil probabilitas dianggap signifikan.

3.10 Penguji Hipotesis

3.10.1 Analisis Regresi Linear berganda

Dalam menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) terhadap suatu variabel terikat (Y) menggunakan teknik analisis regresi linier

berganda. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	: minat bekerja di sektor perbankan syariah
α	: konstanta
X1	: gaji
X2	: lingkungan kerja
X3	: lingkungan keluarga
X4	: pertimbangan pasar kerja
e	: standard error

3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen maka dibutuhkan uji R^2 . Dalam uji ini tingkat ketepatan regresi dinyatakan nilai antara 0 dan 1. Jika koefisien R^2 menunjukkan variabel independent mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Apabila lebih dari dua variabel independen, maka lebih baik menggunakan nilai adjusted R^2 (Ghozali, 2013).

3.10.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistika F pada dasarnya menampilkan apakah seluruh variable bebas (variabel independent) yang dimasukkan kedalam model mempengaruhi secara simultan atau keseluruhan terhadap variable terikat (variabel dependen) (Ghozali,

2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Aturan untuk menerima atau menolak hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Artinya keempat variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Artinya keempat variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.4 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistika t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel penjelas/independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikan menunjukkan nilai $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini artinya sebagian variabel independen (variabel bebas) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat).
- b. Apabila nilai signifikan menunjukkan nilai $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini artinya variabel independen (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

4.1.2 Gambaran Umum S1 Perbankan Syariah

Institut Agama Islam Negeri Surakarta berganti alih status menjadi Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta setelah dikeluarkannya PERPRES Nomor 42 Tahun 2021 tanggal 11 Mei 2021 oleh Presiden Joko Widodo, merupakan perguruan tinggi negeri islam yang berada dilingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Sukoharjo, Jawa tengah. UIN Surakarta diberi nama Raden Mas Said karena diambil dari nama asli Mangkunegara I yang merupakan seorang Adipati Kasunanan Surakarta dan Pahlawan Nasional Indonesia.

Saat ini UIN Raden Mas Said memiliki lima fakultas, antara lain: Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Fakultas Adab dan Bahasa, Fakultas Ilmu Tarbiyah, Fakultas Syariah, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Terdapat tiga program studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yaitu Akuntansi Syariah, Manajemen Bisnis Syariah, dan Perbankan Syariah. Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi S1 Perbankan Syariah Angkatan tahun 2018-2019.

4.1.3 Visi S1 Perbankan Syariah

“Menjadi Program Studi yang Unggul dan Islami, dalam pengembangan riset dan aplikasi Ilmu Perbankan Syariah pada tahun 2024”

4.1.4 Misi S1 Perbankan Syariah

1. Menyelenggarakan Pendidikan dalam bidang perbankan Syariah yang memenuhi standar kualitas mutu nasional.
2. Melaksanakan penelitian dan riset dibidang perbankan Syariah yang berkontribusi pada keilmuan dan aplikasi.
3. Melakukan pengabdian pada masyarakat yang inofatif, objektif, dinamis dan transformative serta mengutamakan nilai-nilai islam bagi masyarakat.
4. Menyelenggarakan tata Kelola kelembagaan secara professional, transparan dan akuntabel dalam rangka mencapai good university governance.

4.1.5 Tujuan S1 Perbankan Syariah

Tujuan program studi Perbankan Syariah secara jelas dan realistis sebagai berikut:

1. Menghasilkan lulusan yang professional sebagai praktisi Bank Syariah dan LKS non Bank yang menguasai teoritis maupun praktis.
2. Menghasilkan lulusan praktisi Bank Syariah dn LKS non Bank yang religius, menjunjung tinggi kebenaran dan keterbukaan, kritis, inovatif, dan kreatif.
3. Menghasilkan lulusan yang kompetitif dan mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional.
4. Menghasilkan karya penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang ilmu perbankan Syariah.
5. Mengembangkan, menyebarluaskan, dan menerapkan ilmu pengetahuan di bidang perbankan Syariah pada masyarakat.

6. Meningkatkan kompetensi dosen untuk studi lanjut, keikutsertaan pada workshop, internasional conference, academic recharging, post doctoral pada tingkat nasional dan internasional.
7. Menjalin kerjasama dengan Lembaga-lembaga lain dalam penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
8. Menghasilkan karya penelitian ilmiah yang bermutu dibidang perbankan Syariah yang berdampak pada pengembangan keilmuan dan aplikasi.
9. Menciptakan tata Kelola organisasi program studi yang baik, yaitu pelayanan akademik dan non akademik yang akuntabel dan transparan.

4.2 Deskripsi Data Penelitian dan Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data responden merupakan data yang menjelaskan dan menggambarkan keadaan responden yang digunakan untuk memudahkan dalam analisis penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi mahasiswa S1 Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta Angkatan 2018-2019 diambil sebanyak 90 responden sebagai sampelnya.

Kemudian data yang terkumpul diolah datanya untuk dianalisis, data diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner dalama bentuk google form yang dibagikan kepada mahasiswa S1 Perbankan Syariah Angkatan 2018-2019 FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta melalui aplikasi WhatsApp dan melalui kertas kuesioner. Pembagian Kuesioner ini dilakukan pada tanggal 26-30 Oktober 2022. Setelah data yang dibutuhkan terkumpul peneliti langsung mengolah data dengan bantuan aplikasi IBM SPSS v.22.

4.2.2 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan pada data penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner, maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	11,1	11,1	11,1
	Perempuan	80	88,9	88,9	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Dari tabel 4.1 menunjukkan responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden laki-laki sebanyak 11,1% atau 10 orang dari jumlah seluruh responden. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 88,9% atau 80 orang. Maka berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah responden laki-laki.

2. Jurusan

Berdasarkan pada data penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner, maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jurusan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan
Jurusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	S1 Perbankan Syariah	90	100,0	100,0	100,0
-------	-------------------------	----	-------	-------	-------

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Pada tabel 4.2 menunjukkan responden berdasarkan jurusan. Jumlah responden dengan jurusan perbankan Syariah sebanyak 100% atau 90 orang. Yang artinya seluruh responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Perbankan Syariah.

3. Usia

Berdasarkan pada data penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner, maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 Tahun	5	5,6	5,6	5,6
	21 Tahun	40	44,4	44,4	50,0
	22 Tahun	37	41,1	41,1	91,1
	23 Tahun	8	8,9	8,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Pada tabel 4.3 menunjukkan responden berdasarkan usia, jumlah responden yang berusia 20 tahun sebanyak 5,6% atau 5 orang dari jumlah seluruh responden. Untuk usia 21 tahun jumlah responden sebanyak 44,4% atau 40 orang dari jumlah seluruh responden. Untuk usia 22 tahun jumlah responden sebanyak 41,1% atau 37 orang dari jumlah seluruh responden. Untuk usia 23 tahun jumlah responden sebanyak 8,9% atau 8 orang dari jumlah seluruh responden. Dari data diatas dapat

disimpulkan usia responden yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu responden dengan usia 21 tahun.

4. Angkatan

Berdasarkan pada data penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner, maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan angkatan sebagai berikut

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan
Angkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2018	49	54,4	54,4	54,4
	2019	41	45,6	45,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Pada tabel 4.4 menunjukkan responden berdasarkan angkatan, jumlah responden dari Angkatan tahun 2018 sebanyak 54,4% atau 49 orang dari jumlah seluruh responden. Untuk responden dari Angkatan tahun 2019 sebanyak 45,6% atau 41 orang dari jumlah seluruh responden. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa angkatan responden yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu responden dari Angkatan tahun 2018.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) dan jumlah data $(N) = 90$, $df = N-2$. Berdasarkan dengan signifikansi

sebesar 5% atau 0,05 (2-tailed) didapatkan bahwa r tabel sebesar 0,2072 sehingga r hitung harus lebih besar dari r tabel agar hasil yang diperoleh valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaji (X1)	X1.1	0,665	0,2072	Valid
	X1.2	0,688	0,2072	Valid
	X1.3	0,718	0,2072	Valid
	X1.4	0,644	0,2072	Valid
	X1.5	0,754	0,2072	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,789	0,2072	Valid
	X2.2	0,793	0,2072	Valid
	X2.3	0,719	0,2072	Valid
	X2.4	0,828	0,2072	Valid
	X2.5	0,870	0,2072	Valid
Lingkungan Keluarga (X3)	X3.1	0,741	0,2072	Valid
	X3.2	0,754	0,2072	Valid
	X3.3	0,803	0,2072	Valid
	X3.4	0,837	0,2072	Valid
	X3.5	0,824	0,2072	Valid
Pertimbangan Pasar Kerja (X4)	X4.1	0,793	0,2072	Valid
	X4.2	0,774	0,2072	Valid
	X4.3	0,840	0,2072	Valid
	X4.4	0,794	0,2072	Valid
Minat Bekerja (Y)	Y1	0,863	0,2072	Valid
	Y2	0,869	0,2072	Valid
	Y3	0,810	0,2072	Valid
	Y4	0,729	0,2072	Valid

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Pada tabel 4.5 diatas, setelah menguji seluruh nilai indeks menunjukkan bahwa hasil r hitung > r tabel untuk signifikansi alpha 5% dan (df) = 90-2 = 88 didapat r tabel sebesar 0,2072 yang menunjukkan bahwa seluruh instrument pertanyaan pada variabel gaji (X1), lingkungan kerja (X2), lingkungan keluarga (X3), pertimbangan pasar kerja (X4), dan minat mahasiswa (Y) dinyatakan **valid** dan **dapat digunakan** dalam penelitian.

4.3.2 Uji Rereliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur keakuratan pada pertanyaan dalam angket atau kuesioner. Jika jawaban suatu angket atau kuesioner dari seseorang konsisten atau stabil maka dapat dikatakan reliabel. Uji reabilitas dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpa* $> 0,60$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Gaji (X1)	0,722	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,859	0,60	Reliabel
Lingkungan Keluarga (X3)	0,842	0,60	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja (X4)	0,810	0,60	Reliabel
Minat Bekerja (Y)	0,837	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini menghasilkan *cronbach alpa* $> 0,60$. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan **reliabel** atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

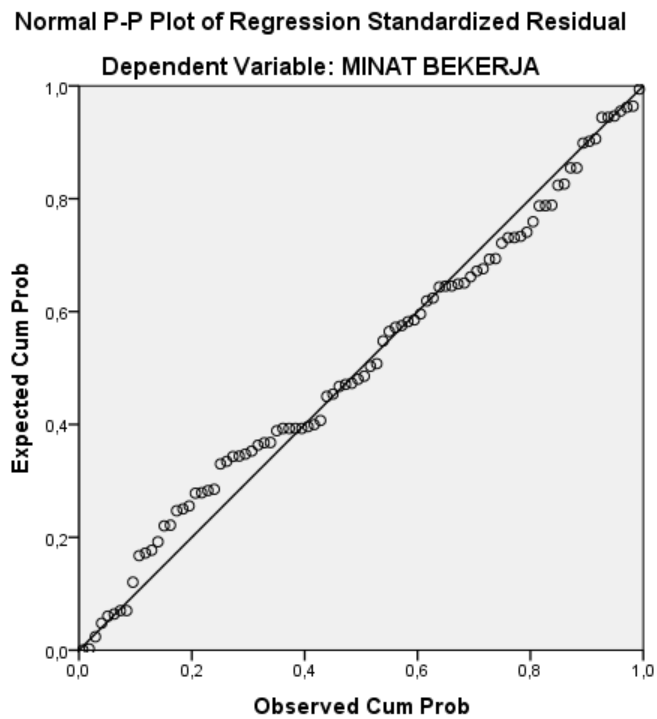
4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data. Oleh karena itu dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* karena metode ini baik untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu datayang digunakan. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic parametric dengan cara melihat pada grafik *Normal Probabilitu Plot*. Pada

uji ini apabila titik-titik pada grafik mengikuti garis lurus maka dapat dikatakan normal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,84987765
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,054
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output SPSS v.22, data diolah 2022*

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan cara melihat nilai dari *Asmpy.Sig. (2-tailed)*. Apabila nilai *Asmpy.Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal. Dilihat dari tabel 4.7 diatas, menunjukkan nilai *Asmpy.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,185 yang artinya $> 0,05$.

Dilihat dari gambar pengujian grafik *Normal Probabilitu Plot* dan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal serta dapat diartikan bahwa model regresi layak digunakan sebab dianggap memenuhi asumsi normalitas yang telah ditetapkan yaitu $> 0,05$ (lebih dari 0,05).

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikonlinearitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan melihat pada hasil nilai tolerance dalam SPSS. Apabila memenuhi syarat dengan menunjukkan nilai tolerance sebesar $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 maka penelitian ini tidak terjadi multikonlinearitas. Berikut merupakan hasil dari uji multikonlinearitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

	(Constant)		
	Gaji	0,756	1,323
1	Lingkungan Kerja	0,859	1,165
	Lingkungan Keluarga	0,801	1,249
	Pertimbangan Pasar Kerja	0,774	1,292

a. Dependent Variable: Minat Bekerja (Y)

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Gaji (X1) mempunyai nilai tolerance 0,756 dan nilai VIF 1,323. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai tolerance 0,859 dan nilai VIF 1,165. Variabel Lingkungan Keluarga (X3) mempunyai nilai tolerance 0,801 dan nilai VIF 1,249. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X4) mempunyai nilai tolerance 0,774 dan nilai VIF 1,292. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan tidak ada gejala multikoninearitas pada model regresi, sehingga sudah memenuhi syarat untuk analisis regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model residu terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamat ke pengamat yang lain. Model residu yang baik yaitu model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji *glejser* yaitu dengan cara meregresi variabel independent terhadap nilai *absolute residual*. Jika nilai signifikan antara variabel independent dengan *absolut residual* $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas.

Tabel 4.9
Uji Heterodkrdastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,928	1,509		1,278	0,205
Gaji	0,059	0,064	0,113	0,915	0,363
Lingkungan Kerja	-0,038	0,06	-0,072	-0,626	0,533
Lingkungan Keluarga	0,019	0,039	0,059	0,495	0,622
Pertimbangan Pasar Kerja	-0,082	0,065	-0,154	-1,266	0,209

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,363 untuk variabel Gaji (X1), nilai signifikan sebesar 0,533 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), nilai signifikan sebesar 0,622 untuk variabel Lingkungan Keluarga (X3), nilai signifikan sebesar 0,209 untuk variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X4). Dapat kita simpulkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai signifikan di atas 0,05. Artinya model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji variabel independent terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pengujian dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk memprediksi nilai variabel dependen yaitu minat bekerja (Y) dengan menghitung nilai variabel independent

yaitu gaji (X1), lingkungan kerja (X2), lingkungan keluarga (X3), dan pertimbangan pasar kerja (X4) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,165	2,317		1,798	0,076
1 Gaji	0,04	0,099	0,042	0,409	0,684
Lingkungan Kerja	0,164	0,092	0,173	1,783	0,078
Lingkungan Keluarga	0,138	0,06	0,231	2,293	0,024
Pertimbangan Pasar Kerja	0,344	0,1	0,354	3,451	0,001

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 4,165 + 0,04 X_1 + 0,164 X_2 + 0,138 X_3 + 0,344 X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Minat bekerja di sektor perbankan syariah

α : Konstanta

X1 : Gaji

X2 : Lingkungan kerja

X3 : Lingkungan keluarga

X4 : Pertimbangan pasar kerja

e : standard error

Jadi, dalam penelitian ini dengan bantuan aplikasi IBM SPSS v.22 hasil analisisnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) bernilai positif sebesar 4,165, maka jika gaji (**X1**), lingkungan kerja (**X2**), lingkungan keluarga (**X3**), dan pertimbangan pasar kerja (**X4**), sama dengan 0, maka minat bekerja di sektor perbankan Syariah (**Y**) sama dengan 4,165 atau **X1, X2, X3, X4** = 0 maka **Y** = 4,165.
2. Koefisien regresi **X1** sebesar 0,04 bernilai positif. Sehingga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap hasil, apabila variabel gaji (**X1**) meningkat 1 satuan maka minat bekerja di sektor perbankan Syariah akan mengalami peningkatan sebesar 0,04 pada asumsi variabel independent yang lain konstan.
3. Koefisien regresi **X2** sebesar 0,164 bernilai positif. Sehingga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap hasil, apabila variabel lingkungan kerja (**X2**) meningkat 1 satuan maka minat bekerja di sektor perbankan Syariah akan mengalami peningkatan sebesar 0,164 pada asumsi variabel independent yang lain konstan.
4. Koefisien regresi **X3** sebesar 0,138 bernilai positif. Sehingga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap hasil, apabila variabel lingkungan keluarga (**X3**) meningkat 1 satuan maka minat bekerja di sektor perbankan Syariah akan mengalami peningkatan sebesar 0,138 pada asumsi variabel independent yang lain konstan.
5. Koefisien regresi **X4** sebesar 0,344 bernilai positif. Sehingga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap hasil, apabila variabel pertimbangan pasar kerja (**X4**) meningkat 1 satuan maka minat bekerja di sektor perbankan Syariah akan

mengalami peningkatan sebesar 0,344 pada asumsi variabel independent yang lain konstan.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, sehingga menggunakan nilai *Adjusted R Square* (R^2).

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,309	,277	1,893

a. Predictors: (Constant), Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Lingkungan Keluarga, Gaji

b. Dependent Variable: Minat Bekerja

Sumber: *Output SPSS v.22, data diolah 2022*

Berdasarkan pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,556 yang artinya antara variabel dependen minat bekerja (Y) memiliki hubungan dengan variabel independent gaji (X_1), lingkungan kerja (X_2), lingkungan keluarga (X_3), dan pertimbangan pasar kerja (X_4) sebesar 0,556.

Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*Adjust R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,277 atau 27,7%. Hal ini berarti kontribusi variabel independen (gaji, lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan pertimbangan pasar kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (minat bekerja) sebesar 27,7%. Sedangkan

sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji Pengaruh Simultan (Uji - F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang dimaksudkan kedalam model mempengaruhi secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat. Dalam menguji signifikan uji F yaitu dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Berikut merupakan hasil dari uji F dalam penelitian:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,427	4	34,107	9,519	,000 ^b
	Residual	304,562	85	3,583		
	Total	440,989	89			

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

b. Predictors: (Constant), Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Lingkungan Keluarga, Gaji

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui jika nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3, dan X4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung sebesar 9,519. Dalam hal ini, nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,48. F tabel diperoleh melalui ($df1 = k - 1$) dan ($df2 = n - k$) atau ($df1 = 5 - 1 = 4$) dan ($df2 = 90 - 5 = 85$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaji, lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan pertimbangan pasar kerja mempengaruhi minat bekerja.

4.5.4 Uji Parsial (*t-test*)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini dilakukan dengan membandingkan *t* hitung dengan *t* tabel. Apabila *t* hitung > *t* tabel atau nilai sig < 0,05 dapat ditarik kesimpulan H_a diterima H_0 ditolak, yang berarti variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari uji F dalam penelitian:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (*t-test*)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,165	2,317		1,798	0,076
	Gaji	0,04	0,099	0,042	0,409	0,684
	Lingkungan Kerja	0,164	0,092	0,173	1,783	0,078
	Lingkungan Keluarga	0,138	0,06	0,231	2,293	0,024
	Pertimbangan Pasar Kerja	0,344	0,1	0,354	3,451	0,001

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Sumber: Output SPSS v.22, data diolah 2022

Rumus tabel:

Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%

Derajat bebas = $n - k$

= jumlah responden – (jumlah $x + y$)

= $90 - (4+1)$

= $90 - 5$

= 85

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pada tabel T dengan urutan ke 85 dan pada posisi signifikansi 0,05 diperoleh nilai T tabel sebesar 1,988. Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui:

1. Pengujian pengaruh gaji (X1) terhadap minat bekerja (Y) berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai T hitung dari variabel gaji sebesar $0,409 < T$ tabel 1,988 dengan signifikansi $0,684 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang berarti gaji tidak berpengaruh terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.
2. Pengujian pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap minat bekerja (Y) berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai T hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar $1,783 < T$ tabel 1,988 dengan signifikansi $0,078 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.
3. Pengujian pengaruh lingkungan keluarga (X3) terhadap minat bekerja (Y) berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai T hitung dari variabel lingkungan keluarga sebesar $2,293 < T$ tabel 1,988 dengan signifikansi $0,024 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.
4. Pengujian pengaruh pertimbangan pasar kerja (X4) terhadap minat bekerja (Y) berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai T hitung dari variabel pertimbangan pasar kerja sebesar $3,451 < T$ tabel 1,988 dengan signifikansi $0,001 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Yang berarti pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.

4.6 Pembahasan Hasil Analisis Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel gaji, lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan pertimbangan pasar kerja terhadap variabel minat bekerja di sektor perbankan Syariah. Hasil pembahasan tentang hipotesis sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Gaji Terhadap Minat Bekerja di Sektor Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, diperoleh hasil dari data yang sudah dianalisis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS v.22 berlandaskan pada hasil *t-test*, diperoleh T hitung 0,409 yang lebih rendah dari nilai T tabel yaitu 1,988 dan nilai koefisien 0,04 dengan tingkat signifikansi $0,684 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa gaji berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.

Oleh karena itu, hipotesis pertama (**H1**) ditolak. Berdasarkan teori dari Cynthia Candraning dan Rifqi Muhammad (2018) jika semakin tinggi faktor gaji mengakibatkan minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah juga akan mengalami kenaikan, sebaliknya jika faktor gaji rendah maka minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah juga akan menurun.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Cynthia Candraning dan Rifqi Muhammad (2018) yang menegaskan jika gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah. Menurut (Candraning & Muhammad, 2017) hal ini disebabkan karena gaji

atau kompensasi pada Lembaga keuangan Syariah besarnya hampir sama dengan Lembaga keuangan yang lain, bahkan ada beberapa Lembaga keuangan konvensional BUMN yang memberikan gaji lebih besar dibandingkan Lembaga keuangan Syariah.

Tidak hanya itu, saat ini lapangan kerja atau kesempatan kerja sangat sulit, dikarenakan keterpurukan ekonomi dan krisis keuangan global, serta banyaknya saingan calon tenaga kerja. Hal inilah yang menyebabkan lulusan sarjana yang tidak mempertimbangkan gaji yang akan diterima, karena yang paling penting adalah setelah tamat kuliah bisa bekerja dan memperoleh pengalaman kerja, dan bisa dijadikan nilai tawar jika ingin bekerja di tempat lain (Candraning & Muhammad, 2017).

Dengan demikian, dalam penelitian ini teori dan hasil dari penelitian terdahulu relevan karena hasil dari analisis data faktor gaji tidak mempengaruhi minat bekerja di sektor perbankan Syariah.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Bekerja di Sektor Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, diperoleh hasil dari data yang sudah dianalisis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS v.22 berlandaskan pada hasil *t-test*, diperoleh T hitung 1,783 yang lebih rendah dari nilai T tabel yaitu 1,988 dan nilai koefisien 0,164 dengan tingkat signifikansi $0,078 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan jika lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.

Oleh karena itu, hipotesis kedua (**H2**) ditolak. Berdasarkan teori dari Muhammad Reza Ramdani, Andi Muara Arumbarkah, dan Ismi Ayu Lestari (2019) Jika tekanan serta ketatnya persaingan yang akan terjadi dimasa yang akan datang tinggi maka akan mengakibatkan minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah juga akan menurun.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Muhammad Reza Ramdani, Andi Muara Arumbarkah, dan Ismi Ayu Lestari (2019) yang menegaskan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah. Hal ini di dikarenakan tidak semua lingkungan kerja berkaitan dengan kebersihan dan kenyamanan akan tetapi juga tentang tantangan dalam bekerja, tekanan, serta tingkat persaingan. Hal inilah yang menyebabkan mahasiswa mempertimbangkan lagi minatnya saat akan melamar pekerjaan. Dengan demikian, dalam penelitian ini teori dan hasil dari penelitian terdahulu relevan karena hasil dari analisis data faktor lingkungan kerja tidak mempengaruhi minat bekerja di sektor perbankan Syariah.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Bekerja di Sektor Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, diperoleh hasil dari data yang sudah dianalisis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS v.22 berlandaskan pada hasil *t-test*, diperoleh T hitung 2,293 yang lebih besar dari nilai T tabel yaitu 1,988 dan nilai koefisien 0,138 dengan tingkat signifikansi $0,024 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikansi terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.

Dengan demikian, hipotesis ketiga (**H3**) diterima. Berdasarkan teori dari Irma Mardiyani Aprilia Bintari dan Luqman Hakim (2022) jika semakin baik orang tua mendidik anaknya akan menimbulkan minat yang baik dalam proses belajarnya sehingga memiliki efek yang positif. Hal ini dikarenakan bahwa dukungan penuh keluarga memberikan pengaruh yang besar terhadap minat bekerja di bank Syariah.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irma Mardiyani Aprilia Bintari dan Luqman Hakim (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah. Jadi dapat diartikan bahwa semakin tinggi pengaruh lingkungan keluarga maka akan mampu meningkatkan minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan Syariah.

Dengan demikian, dalam penelitian ini teori dan hasil dari penelitian terdahulu relevan karena hasil dari analisis data faktor lingkungan keluarga mempengaruhi minat bekerja di sektor perbankan Syariah

4.6.4 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Bekerja di Sektor Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, diperoleh hasil dari data yang sudah dianalisis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS v.22 berlandaskan pada hasil *t-test*, diperoleh T hitung 3,451 yang lebih besar dari nilai T tabel yaitu 1,988 dan nilai koefisien 0,344 dengan tingkat signifikansi $0,001 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah

Dengan demikian, hipotesis keempat (**H4**) diterima. Berdasarkan teori Cynthia Candraning dan Rifqi Muhammad (2018), jika pekerjaan yang memiliki peluang pasar kerja yang luas maka akan lebih banyak diminati oleh mahasiswa. Maka dapat menyebabkan banyaknya peminatnya daripada pekerjaan yang dimasa depannya lebih kecil. Hal ini dikarenakan peluang perkembangan dari pekerjaan, imbalan, dan kesempatan promosi akan lebih banyak apabila peluangnya lebih besar.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cynthia Candraning dan Rifqi Muhammad (2017) yang menegaskan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah. Menurut (Candraning & Muhammad, 2017) hal ini dikarenakan semakin banyak kebutuhan di Lembaga keuangan syariah maka banyak juga jumlah pekerja yang memahami tentang syariah, sehingga banyak peluang yang terbuka untuk berkarir dalam bidang tersebut. Dengan peluang yang ada akan membuat minat mahasiswa terpengaruhi untuk berkarir dibidang tersebut.

Jadi dapat diartikan bahwa semakin tinggi pengaruh pertimbangan pasar kerja maka akan mampu meningkatkan minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan Syariah.

Dengan demikian, dalam penelitian ini teori dan hasil dari penelitian terdahulu relevan karena hasil dari analisi data faktor pertimbangan pasar kerja mempengaruhi minat bekerja di sektor perbankan Syariah

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis oleh peneliti terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di sektor perbankan Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien untuk variabel Gaji (X1) sebesar 0,409 berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $0,409 < 1,988$ dengan nilai signifikansi $0,684 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap minat. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa mahasiswa perbankan Syariah di UIN Raden Mas Said Surakarta merasa bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.
2. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,783 berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $1,783 < 1,988$ dengan nilai signifikansi $0,078 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat bekerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa mahasiswa perbankan Syariah di UIN Raden Mas Said Surakarta merasa bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.
3. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien untuk variabel lingkungan keluarga (X3) sebesar 2,293 berdasarkan uji t diperoleh nilai t

hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $2,293 < 1,988$ dengan nilai signifikansi $0,024 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat bekerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa mahasiswa perbankan Syariah di UIN Raden Mas Said Surakarta merasa bahwa lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.

4. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien untuk variabel pertimbangan pasar kerja (X_4) sebesar 3.451 berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $3,451 < 1,988$ dengan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat bekerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa mahasiswa perbankan Syariah di UIN Raden Mas Said Surakarta merasa bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat bekerja di sektor perbankan Syariah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan, sehingga peneliti ini memiliki keterbatasan antara lain:

1. Populasi yang terdapat pada penelitian ini terbatas hanya pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Perbankan Syariah Angkatan 2018-2019.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya mengabil variabel gaji, lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan pertimbangan pasar kerja.

5.3 Saran-saran

Adapun beberapa saran yang dapat penulis sampaikan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang jangkauannya lebih luas tidak hanya mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Angkatan 2018-2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tetapi juga Prodi lainnya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di sektor perbankan Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A. (1993). *Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1993.
- Aji, A. W., Ayem, S.& Ratrisna, Y. R. C.T. (2022). Pengaruh Persepsi Karir, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 13 (1), pp. 89-97
- Amalia, Z., Fauzi, A. & Mardi. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Krir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), pp. 731-745.
- Andrianto & Firmansyah, M. A. (2019). *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktek)*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Arismutia, S. A. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE INABA Bandung). *Jurnal Indonesia Membangun*, 16(2), pp. 46-68.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Bintari, I. M. A., & Hakim Lukman. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Religiusitas, Pengetahuan Perbankan Syariah Terhadap Minat Karir Keuangan Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 10 No. 1, pp 139-150.
- Candraning, C. & Muhammad, R. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 3(2), pp. 90-98.
- Cornelia, D. A. (2017). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Profesi Sebagai Akuntansi Publik Pada Mahasiswa Program Akuntansi Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya*. Surabaya: STIE Perbanas Surabaya.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firdaus, M. N.H. (2005). *Buku Ringkasan Edukasi Profesional Sistem Syariah Dan Mekanisme Pengawasan Syariah*. Jakarta: Renaisan.

- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Riau: Dotplus Publisher
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Vol. 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Vol. 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, C. N. (2016). *Problematika SDM Perbankan Syariah*. Yogyakarta: *Serambinews.com*.
- Harahap, N. A., Amalianingsih, R. & Hidayat, D. R. (2020). Tipe Kepribadian Dalam Mengambil Keputusan Karir Berdasarkan Teori John L Holland. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1), pp. 40-46.
- Harianti, S. S. & Taqwa, S. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri dan Swasta Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 5(2), pp. 1029-1044.
- Harunnurasyid & Widyanti, R. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Orientasi Karir Individu (Suatu Tinjauan Teoritis). *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 5(1), pp. 16-29.
- Hidayat, Y.R., & Surahman M. (2017). Analisis Pencapaian Tujuan Bank Syariah Sesuai UU No 21 Tahun 2008. *Ekonomi dan Keuangan Syariah (Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah) Vol. 1, No. 1: 34-50*.
- Halimah, C. N. (2021, 18 Mei). Problematika SDM Perbankan Syariah. *Serambinews* <https://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah> (accessed April 10, 2021)
- Izziyana, W. V. (2017). Mekanisme Prinsip-Prinsip Syariah Dalam Operasional Bank Syariah. *Jurnal Law and Justice, Volume 2, pp. 1-11*.
- Keuangan, Otoritas Jasa. "Otoritas Jasa Keuangan." www.ojk.co.id. April 6, 2021. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Januari-2021/SPS%20Januari%202021.pdf> (accessed April 10, 2021).
- Mahendra, T. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Minat Terhadap Peluang Bekerja Di Perbankan Syariah (Studi Mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Undergraduate Conference*, pp. 582-592.

- Marhaeni, A. A. I. N., Sudiba, I K., Yasa, I. G. W. M., Yuliarmi, N. N., Dewi, N. P. M. (2017). Kondisi Pasar Kerja Di Provinsi Bali: Implementasi Undang-Undang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Volume 22, pp. 175-186.*
- Marti'ah, S., Theodora, B. D., & Haryanto. (2018). Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Pilihan Karir Siswa. *Jurnal SAP, Vol. 2 No. 3, pp 237-242.*
- Moeherjono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mursid, F. & Pratiwi F. Wapres: SDM Bank Syariah Didominasi Lulusan Konvensional. Jakarta, DKI Jakarta, (2020, 29 Desember). <https://www.republika.co.id/berita/qm3hy9457/wapres-sdm-bank-syariah-didominasi-lulusan-konvensional> (accessed 9 April 2021)
- Nurhalisa, S. & Yuniarta, G. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Krir Akuntan Publik (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, 11(2), pp. 264-273.*
- Periyadi, Bulkia, S., & Risnawati. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, pp. 1-12.*
- Paramitha, E., Aminuyati dan Rosyid, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Untan. *Jurnal Untan, Vol. 8 No. 9*
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2006). *Metode Penelitian Kuantitati.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prieto, G., (2020). *Myth and Reality in the U.S. Immigration Debate: The Myths and Realities of Immigration in the United States.* New York: Routledge.
- Puspita, S. & Heryati. (2019). Analisis Sistem Penggajian dan Pengupahan Pada CV. Surya Kencana Metro Lampung. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 16(2), pp. 124-141.*
- Ramdani, M. R., Arumbarkah, A.M., Lestari, I., A., (2019). *The Perception of Auditor Career from University Students Perspective.* Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen, Vol. 16 No. 1
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Manda Maju.

- Sholikhah, A. (2017). Hubungan Persepsi Terhadap Teknik Statistika dengan Minat Melakukan Penelitian Kuantitatif pada Mahasiswa Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto. *Komunika*, 11(2), pp. 313-335.
- Silitonga, P. E. S., (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI.
- Siyoto, S. & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, A., (2017). Bank Syariah Dalam Perspektif Filosofi, Yuridis dan Sosiologis Bangsa Indonesia. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, Volume 1, pp. 1-14.
- Suwandi, E., Imansyah, H. F. & Dasril, H. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert pada Layanan Speedy yang Bermigrasi ke Indihome. *Jurnal Untan*
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. Jakarta: UNJ Press.
- Z. & Zainuddin, A. S. (2022). Lafaz Al Bai'u Mistlu Al Riba dalam Surat Al Baqarah Ayat 275. *Jurnal Ilmiah Al Mu'ashirah*, 19 (1), pp. 32-51.
- Zulianto, Aris. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Bekerja di Perbankan Syariah Pada Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah STAI Attanwir Bojonegoro. *Attanwir: Jurnal Keislaman dan Pendidikan vol. 13 No. 2 (2020): 125-140*.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov
Penyusunan Proposal	X	X	X	X							
Pendaftaran Seminar Proposal				X							
Ujian Seminar Proposal					X						
Revisi Proposal					X	X	X	X	X		
Pengumpulan Data										X	
Analisis Data										X	
Penyusunan Naskah Skripsi										X	
Pendaftaran Ujian Munaqosah										X	
Ujian Munaqosah											X

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

Perkenalkan, saya Febiana Ayuningtyas mahasiswi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Bekerja Di Sektor Perbankan Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta)”.

Dalam penelitian ini saya membutuhkan responden dengan kriteria:

Mahasiswa/i Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta angkatan tahun 2018 s/d 2019 (sudah magang).

Apabila saudara/i memenuhi kriteria tersebut maka dimohon untuk kesediaannya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang saudara/i berikan akan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Jawaban yang saudara/i berikan akan DIRAHASIAKAN sesuai dengan etika penelitian dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Atas perhatian dan waktunya saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. NIM :
3. Nomor HP/Email :
4. Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki
5. Usia : 20 Tahun 21 Tahun
 22 Tahun 23 Tahun
6. Tahun Masuk Kuliah : 2018 2019
7. Lokasi Magang :

B. Petunjuk pengisian Kuesione

Mengisi daftar pertanyaan dibawah dengan memilih jawaban berupa pilihan lima alternative yang ada, yaitu:

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

C. Pertanyaan Penelitian

1. Variabel Gaji

No.	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Bekerja di Perbankan Syariah memperoleh gaji yang tinggi					
2	Bekerja di Perbankan Syariah memperoleh beberapa tunjangan					
3	Perbankan Syariah melakukan kenaikan gaji pada setiap periode tertentu					
4	Perbankan Syariah memberikan bonus jika karyawan bisa memenuhi target dalam bekerja					
5	Gaji dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					

2. Variabel Lingkungan Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Tempat kerja yang nyaman dan bersih akan memudahkan pegawai bank Syariah dalam menyelesaikan tugasnya					
2	Fasilitas yang lengkap dan memadai akan membantu staf Perbankan Syariah untuk dengan mudah menyelesaikan tugasnya					
3	Hubungan dengan para atasan akan membantu pegawai Perbankan Syariah dalam menyelesaikan pekerjaannya					
4	Hubungan dengan rekan kerja dapat membantu proses menyelesaikan pekerjaan					
5	Suasana kerja yang nyaman akan membuat saya mudah menyelesaikan pekerjaan					

3. Variabel Lingkungan Keluarga

No.	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
-----	-------------------	----	---	---	----	-----

1	Bekerja di Perbankan Syariah karena adanya dukungan dari lingkungan keluarga					
2	Saya memiliki anggota keluarga yang bekerja di sektor perbankan Syariah					
3	Lingkungan keluarga mengarahkan saya untuk bekerja di sektor perbankan Syariah					
4	Lingkungan keluarga menginginkan saya bekerja di sektor perbankan syariah					
5	Saya bekerja di sektor perbankan Syariah karena adanya pengaruh dari lingkungan keluarga					

4. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa informasi seputar lowongan berkerja di Perbankan Syariah mudah diakses					
2	Saya memiliki keinginan bekerja di Perbankan Syariah agar terhindar dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)					
3	Prospek bekerja di sektor Perbankan Syariah cukup menjanjikan kedepannya					
4	Bekerja di perbankan Syariah memberikan kesempatan besar dalam hal promosi jabatan					

5. Variabel Minat Bekerja di Sektor Perbankan Syariah

No.	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya minat bekerja disektor perbankan Syariah sesuai dengan jurusan kuliah					
2	Saya minat bekerja disektor perbankan Syariah setelah lulus nanti					
3	Saya minat bekerja disektor perbankan Syariah karena sesuai dengan ketentuan syariat-syariat islam					

4	Saya minat bekerja disektor perbankan Syariah karena adanya banyak peluang					
---	--	--	--	--	--	--

Lampiran 3: Data Tabulasi Kuesioner Penelitian

Tabulasi Karakteristik Data Responden

No.	Jenis Kelamin	Jurusan	Usia	Angkatan
1	2	1	2	2
2	2	1	2	2
3	1	1	4	2
4	2	1	2	2
5	2	1	2	2
6	2	1	2	2
7	2	1	2	2
8	2	1	2	2
9	2	1	2	2
10	2	1	2	2
11	2	1	2	2
12	2	1	2	2
13	2	1	1	2
14	1	1	2	2
15	2	1	2	2
16	2	1	3	2
17	2	1	2	2
18	2	1	2	2
19	2	1	2	2
20	2	1	1	2
21	2	1	3	2
22	2	1	3	2
23	2	1	2	2
24	2	1	2	2
25	2	1	2	2
26	1	1	2	2
27	1	1	2	2
28	2	1	2	2

29	2	1	1	2
30	2	1	2	2
31	2	1	2	2
32	2	1	2	2
33	2	1	2	2
34	2	1	2	2
35	2	1	2	2
36	2	1	2	2
37	2	1	2	2
38	2	1	2	2
39	2	1	1	2
40	2	1	2	2
41	2	1	1	2
42	2	1	3	1
43	2	1	3	1
44	2	1	3	1
45	2	1	2	1
46	2	1	2	1
47	1	1	3	1
48	2	1	2	1
49	2	1	3	1
50	2	1	4	1
51	2	1	2	1
52	2	1	3	1
53	2	1	3	1
54	2	1	4	1
55	2	1	3	1
56	2	1	3	1
57	2	1	3	1
58	2	1	3	1
59	1	1	3	1
60	1	1	4	1
61	2	1	3	1
62	2	1	3	1
63	2	1	3	1
64	2	1	3	1

65	2	1	3	1
66	2	1	3	1
67	2	1	2	1
68	2	1	3	1
69	1	1	3	1
70	2	1	3	1
71	2	1	3	1
72	2	1	3	1
73	2	1	3	1
74	2	1	3	1
75	2	1	4	1
76	2	1	2	1
77	2	1	3	1
78	2	1	3	1
79	2	1	3	1
80	2	1	3	1
81	2	1	3	1
82	2	1	3	1
83	2	1	3	1
84	2	1	3	1
85	2	1	3	1
86	1	1	2	1
87	2	1	4	1
88	2	1	4	1
89	1	1	4	1
90	2	1	2	1

Tabulasi data penelitian gaji (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	2	4	2	4	2
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4
6	4	4	4	5	5

7	4	4	4	4	4
8	4	3	3	4	4
9	3	4	4	5	4
10	4	4	4	4	4
11	3	4	4	5	4
12	5	5	5	5	5
13	3	4	4	4	4
14	2	4	4	5	3
15	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	2
19	3	4	4	4	4
20	5	5	4	5	5
21	4	4	3	4	3
22	3	3	3	4	3
23	4	4	4	4	4
24	3	3	3	4	3
25	4	4	4	4	5
26	2	4	4	5	3
27	3	4	2	5	4
28	3	4	3	4	3
29	4	4	3	4	2
30	4	4	4	5	5
31	4	4	4	4	4
32	4	4	3	4	3
33	2	4	5	5	5
34	4	4	4	4	4
35	4	4	5	4	4
36	4	4	3	4	4
37	4	4	4	4	4
38	2	4	2	4	4
39	4	4	3	4	4
40	3	4	4	3	4
41	4	3	4	3	3
42	3	3	3	4	4

43	5	5	4	5	4
44	3	4	4	5	5
45	3	4	4	4	4
46	4	4	4	3	3
47	2	3	4	4	5
48	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4
50	3	5	2	4	4
51	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5
53	3	3	3	4	3
54	5	4	4	3	3
55	3	3	3	4	4
56	5	4	3	5	5
57	4	5	4	4	4
58	3	4	4	4	4
59	4	4	4	5	5
60	4	4	4	4	4
61	4	4	4	5	4
62	4	4	4	4	4
63	3	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4
65	3	3	3	4	4
66	5	5	5	5	5
67	3	4	3	5	5
68	3	4	4	4	4
69	4	4	3	5	5
70	4	4	5	5	5
71	5	4	3	4	4
72	3	3	3	3	3
73	3	3	3	4	4
74	3	3	3	3	3
75	3	4	3	4	5
76	3	4	3	4	3
77	5	4	4	4	4
78	4	4	3	4	4

79	4	4	4	4	4
80	4	5	4	4	5
81	3	4	3	5	5
82	4	4	3	5	3
83	3	4	5	5	4
84	4	4	4	4	4
85	4	3	4	5	4
86	5	5	4	5	4
87	3	3	4	5	5
88	4	4	4	5	4
89	4	4	4	4	4
90	3	4	2	3	3

Tabulasi data penelitian lingkungan kerja

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	5	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	2
6	4	4	3	4	4
7	5	5	3	4	5
8	5	5	5	4	4
9	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5
11	5	5	4	4	4
12	4	4	5	4	4
13	5	5	4	4	5
14	5	5	4	4	5
15	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4
17	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	5
20	5	5	5	5	5

21	4	4	3	4	4
22	5	5	5	5	5
23	4	4	3	4	4
24	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4
26	5	5	4	4	5
27	5	5	4	5	5
28	5	5	4	4	4
29	4	3	3	3	3
30	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4
33	4	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4
37	3	4	5	3	4
38	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4
40	3	4	3	4	3
41	4	3	4	4	3
42	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	4
46	5	5	4	4	4
47	5	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4
50	5	5	4	5	5
51	5	5	5	5	5
52	4	5	4	4	4
53	4	4	4	4	4
54	4	3	5	4	3
55	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5

57	4	4	4	4	4
58	4	5	4	4	4
59	4	4	5	5	4
60	4	4	4	4	4
61	4	4	5	5	4
62	4	4	4	4	4
63	4	4	5	5	4
64	5	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5
69	5	5	4	5	5
70	5	5	5	5	5
71	4	5	4	4	5
72	4	4	4	4	4
73	5	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3
75	5	5	4	4	5
76	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4
78	5	5	5	5	5
79	3	4	4	3	4
80	4	5	4	4	4
81	5	5	5	5	5
82	4	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5
84	4	5	4	4	4
85	3	4	4	4	4
86	5	4	5	4	5
87	4	3	4	5	4
88	5	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4
90	4	4	5	5	5

Tabulasi data penelitian lingkungan keluarga (X3)

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
1	3	1	2	2	3
2	3	2	3	4	3
3	3	1	3	3	3
4	4	2	4	4	2
5	2	4	2	2	2
6	4	3	4	4	4
7	4	2	3	3	2
8	3	3	4	2	2
9	3	2	3	3	3
10	3	3	3	4	3
11	3	2	3	4	2
12	4	5	4	4	4
13	4	2	3	3	2
14	4	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4
16	4	3	3	4	4
17	3	2	3	3	2
18	3	2	3	3	2
19	4	2	2	4	3
20	4	2	2	3	4
21	3	2	2	3	2
22	2	4	4	3	2
23	4	3	3	3	3
24	3	2	2	3	2
25	4	4	4	4	4
26	4	2	2	2	2
27	5	5	2	2	2
28	4	5	3	3	3
29	4	3	3	3	3
30	2	2	2	4	2
31	4	4	4	4	3
32	3	3	3	3	3
33	2	1	4	2	1
34	4	2	4	4	4
35	4	2	3	4	3

36	5	3	4	4	4
37	3	4	3	4	4
38	5	2	5	5	4
39	4	2	2	3	3
40	4	4	4	3	4
41	4	3	3	4	4
42	4	1	3	3	3
43	3	2	3	3	3
44	5	4	4	4	4
45	5	4	5	4	4
46	5	4	5	5	5
47	2	2	2	2	2
48	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4
50	2	4	2	2	2
51	4	2	4	4	4
52	4	4	4	4	4
53	2	2	2	3	3
54	5	5	4	4	5
55	4	2	2	4	4
56	3	1	3	3	3
57	5	5	5	5	5
58	3	4	3	3	3
59	4	1	3	3	3
60	4	4	4	4	4
61	3	2	2	3	3
62	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4
65	3	4	3	3	3
66	5	4	4	5	5
67	4	2	3	3	4
68	4	4	3	4	4
69	3	2	2	3	3
70	5	5	5	5	5
71	4	3	3	5	5

72	3	2	2	2	3
73	4	5	4	4	5
74	3	3	3	3	3
75	3	2	2	2	3
76	4	4	2	4	4
77	4	4	4	4	4
78	5	3	4	4	4
79	3	3	4	4	4
80	4	4	4	5	5
81	3	2	3	3	3
82	4	1	1	1	4
83	3	1	2	2	3
84	3	4	3	3	3
85	3	1	2	2	3
86	4	5	4	5	5
87	3	2	3	3	3
88	4	2	3	3	4
89	3	3	3	3	3
90	4	1	2	4	4

Tabulasi data penelitian pertimbangan pasar kerja (X4)

No	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.1
1	3	3	3	3	3
2	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5
6	4	3	4	4	4
7	4	2	3	4	4
8	3	3	4	3	3
9	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	4
11	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3
13	4	2	4	4	4

14	3	4	3	3	3
15	3	4	3	3	3
16	3	4	5	4	3
17	3	3	3	3	3
18	3	1	3	3	3
19	4	4	3	3	4
20	4	4	4	4	4
21	3	3	3	4	3
22	4	3	2	3	4
23	3	3	3	3	3
24	4	3	3	3	4
25	5	4	3	3	5
26	3	4	3	3	3
27	3	2	4	4	3
28	4	4	4	5	4
29	2	3	2	2	2
30	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3
32	4	4	3	4	4
33	4	2	4	5	4
34	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4
36	3	3	4	4	3
37	4	4	4	4	4
38	4	2	2	3	4
39	4	3	4	4	4
40	4	3	4	4	4
41	4	4	4	3	4
42	4	4	4	3	4
43	4	5	5	5	4
44	5	5	5	5	5
45	5	5	4	4	5
46	5	5	4	4	5
47	4	4	4	3	4
48	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4

50	4	4	4	4	4
51	5	5	5	4	5
52	4	4	4	4	4
53	4	3	3	3	4
54	5	4	5	4	5
55	3	4	4	4	3
56	4	4	3	3	4
57	5	5	4	5	5
58	4	4	4	4	4
59	3	4	4	4	3
60	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4
63	5	4	4	3	5
64	4	4	4	4	4
65	3	4	4	3	3
66	5	4	4	4	5
67	4	4	3	3	4
68	4	4	4	4	4
69	5	4	4	4	5
70	5	5	4	3	5
71	4	4	3	3	4
72	3	3	3	3	3
73	4	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3
75	3	4	3	3	3
76	3	3	3	3	3
77	4	4	4	4	4
78	4	4	3	3	4
79	3	3	3	3	3
80	5	4	3	3	5
81	4	4	3	3	4
82	5	5	5	5	5
83	3	3	3	3	3
84	4	4	4	4	4
85	2	3	3	2	2

86	4	4	4	4	4
87	3	4	3	3	3
88	4	4	3	4	4
89	4	4	3	3	4
90	3	4	4	4	3

Tabulasi data penelitian minat bekerja (X5)

No	Y1	Y2	Y3	Y4
1	4	4	3	3
2	5	5	3	4
3	4	4	3	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6	5	5	5	4
7	5	4	5	4
8	4	4	3	4
9	4	3	4	3
10	3	3	3	3
11	4	4	4	3
12	5	5	5	4
13	3	3	4	4
14	3	3	3	3
15	4	4	3	3
16	5	5	4	4
17	4	4	4	4
18	3	3	3	3
19	5	5	4	4
20	4	4	4	4
21	4	4	4	3
22	3	3	4	4
23	2	2	2	2
24	3	3	3	3
25	4	4	5	4
26	3	3	3	3
27	5	5	4	4
28	4	3	4	4

29	4	4	3	3
30	3	3	3	3
31	5	4	4	4
32	4	4	4	4
33	4	4	4	5
34	4	4	4	4
35	4	4	4	4
36	5	5	5	4
37	4	3	4	4
38	5	5	5	4
39	4	4	4	4
40	4	3	3	4
41	4	4	4	3
42	5	4	4	4
43	5	4	4	4
44	5	5	5	5
45	5	5	4	4
46	5	5	5	5
47	4	4	4	4
48	4	4	4	4
49	4	4	4	4
50	5	5	5	4
51	5	4	4	4
52	4	4	3	3
53	3	3	4	4
54	3	3	3	3
55	4	4	3	4
56	4	3	4	4
57	4	4	4	5
58	4	3	4	4
59	3	3	4	4
60	4	4	4	4
61	5	5	4	4
62	4	4	4	4
63	4	4	4	3
64	4	4	4	4

65	3	3	3	3
66	5	5	5	4
67	4	4	4	4
68	5	5	4	4
69	4	4	5	4
70	5	5	5	5
71	4	4	4	4
72	4	4	4	3
73	4	4	4	4
74	4	4	3	3
75	4	4	5	3
76	5	3	3	3
77	5	5	5	4
78	5	5	4	3
79	4	4	3	3
80	4	4	5	4
81	5	4	4	4
82	5	5	4	4
83	4	4	4	2
84	4	4	4	4
85	4	4	4	2
86	5	5	4	4
87	4	4	4	3
88	4	4	3	3
89	5	4	3	3
90	4	4	4	4

Lampiran 3: Deskriptif Data Penelitian

Karakteristik responden sebagai berikut:

1. Presentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Laki-laki	10	11,1	11,1	11,1
	Perempuan	80	88,9	88,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

2. Presentase Jurusan

Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1 Perbankan Syariah	90	100,0	100,0	100,0

3. Presentase Angkatan

Angkatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2018	49	54,4	54,4	54,4
2019	41	45,6	45,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

4. Presentase Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 Tahun	5	5,6	5,6	5,6
21 Tahun	40	44,4	44,4	50,0
22 Tahun	37	41,1	41,1	91,1
23 Tahun	8	8,9	8,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 4: Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

1. Uji Validitas Gaji (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,466**	,356**	,128	,259*	,665**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,229	,014	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	,466**	1	,342**	,362**	,345**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,001	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X1.3	Pearson Correlation	,356**	,342**	1	,297**	,437**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,004	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X1.4	Pearson Correlation	,128	,362**	,297**	1	,551**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,229	,000	,004		,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X1.5	Pearson Correlation	,259*	,345**	,437**	,551**	1	,754**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,000	,000		,000
	N	90	90	90	90	90	90
Total_X 1	Pearson Correlation	,665**	,688**	,716**	,644**	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90	90

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

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,652**	,375**	,526**	,603**	,789**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	,652**	1	,351**	,461**	,691**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	,375**	,351**	1	,672**	,492**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000

	N	90	90	90	90	90	90
X2.4	Pearson Correlation	,526**	,461**	,672**	1	,678**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X2.5	Pearson Correlation	,603**	,691**	,492**	,678**	1	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	90	90	90	90	90	90
Total_X2	Pearson Correlation	,789**	,793**	,719**	,828**	,870**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90	90

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

3. Uji Validitas Lingkungan Keluarga (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,363**	,492**	,543**	,645**	,741**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X3.2	Pearson Correlation	,363**	1	,534**	,460**	,468**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X3.3	Pearson Correlation	,492**	,534**	1	,670**	,499**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X3.4	Pearson Correlation	,543**	,460**	,670**	1	,692**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90
X3.5	Pearson Correlation	,645**	,468**	,499**	,692**	1	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	90	90	90	90	90	90
Total_X3	Pearson Correlation	,741**	,754**	,803**	,837**	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90	90

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

4. Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja (X4)

Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total_X4
--	------	------	------	------	----------

X4.1	Pearson Correlation	1	,544**	,475**	,499**	,793**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90
X4.2	Pearson Correlation	,544**	1	,516**	,362**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90
X4.3	Pearson Correlation	,475**	,516**	1	,731**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	90	90	90	90	90
X4.4	Pearson Correlation	,499**	,362**	,731**	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	90	90	90	90	90
Total_X4	Pearson Correlation	,793**	,774**	,840**	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90

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

5. Uji Validita Minat Bekerja (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,832**	,533**	,440**	,863**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90
Y1.2	Pearson Correlation	,832**	1	,563**	,424**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	90	90	90	90	90
Y1.3	Pearson Correlation	,533**	,563**	1	,559**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	90	90	90	90	90
Y1.4	Pearson Correlation	,440**	,424**	,559**	1	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	90	90	90	90	90
Total_Y	Pearson Correlation	,863**	,869**	,810**	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90

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

Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Gaji (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,722	5

2. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,859	5

3. Uji Reliabilitas Lingkungan Keluarga (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,842	5

4. Uji Reliabilitas Pertimbangan Pasar Kerja (X4)

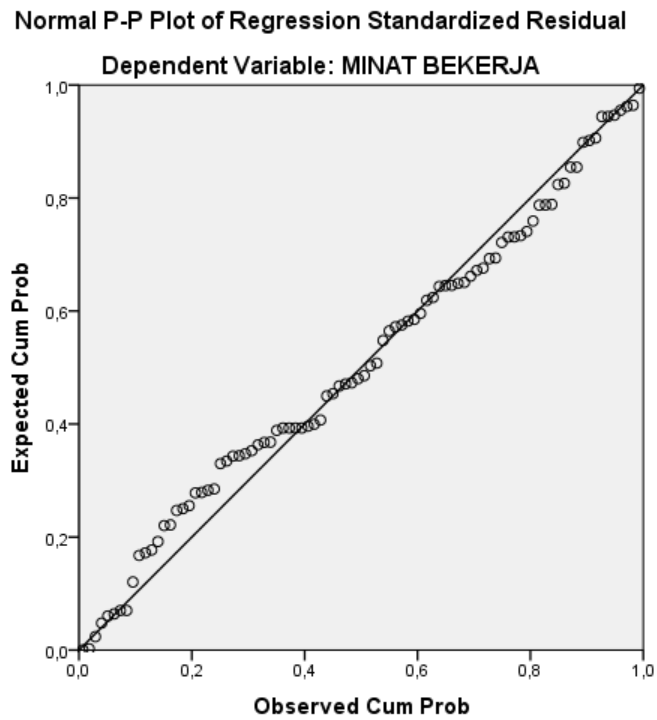
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,810	4

5. Uji Reliabilitas Minat Bekerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	4

Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,84987765
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,054
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,777
Asymp. Sig. (2-tailed)		,583

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

	(Constant)	4,165	2,317		1,798	,076		
	Gaji	,040	,099	,042	,409	,684	,756	1,323
1	Lingkungan Kerja	,164	,092	,173	1,783	,078	,859	1,165
	Lingkungan Keluarga	,138	,060	,231	2,293	,024	,801	1,249
	Pertimbangan Pasar Kerja	,344	,100	,354	3,451	,001	,774	1,292

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

3. Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1,928	1,509		1,278	0,205
	Gaji	0,059	0,064	0,113	0,915	0,363
1	Lingkungan Kerja	-0,038	0,06	-0,072	-0,626	0,533
	Lingkungan Keluarga	0,019	0,039	0,059	0,495	0,622
	Pertimbangan Pasar Kerja	-0,082	0,065	-0,154	-1,266	0,209

a. Dependent Variable: ABS

Lampiran 6: Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4,165	2,317		1,798	0,076
	Gaji	0,04	0,099	0,042	0,409	0,684
1	Lingkungan Kerja	0,164	0,092	0,173	1,783	0,078
	Lingkungan Keluarga	0,138	0,06	0,231	2,293	0,024
	Pertimbangan Pasar Kerja	0,344	0,1	0,354	3,451	0,001

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,309	,277	1,893

a. Predictors: (Constant), Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Lingkungan Keluarga, Gaji

b. Dependent Variable: Minat Bekerja

3. Uji Pengaruh Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,427	4	34,107	9,519	,000 ^b
	Residual	304,562	85	3,583		
	Total	440,989	89			

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

b. Predictors: (Constant), Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Lingkungan Keluarga, Gaji

4. Uji Parsial (*t*-test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,165	2,317		1,798	0,076
	Gaji	0,04	0,099	0,042	0,409	0,684
	Lingkungan Kerja	0,164	0,092	0,173	1,783	0,078
	Lingkungan Keluarga	0,138	0,06	0,231	2,293	0,024
	Pertimbangan Pasar Kerja	0,344	0,1	0,354	3,451	0,001

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Febiana Ayuningtyas
NIM : 185231274
Alamat : Dongkelan RT 003/ RW 015, Drono, Ngawen,
Klaten
Tempat Tanggal Lahir : Klaten, 24 Februari 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Kawin
Email : febi.ayu.t@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Tahun 2005 – 2006 : TK Aisyah Drono 3
Tahun 2006 – 2012 : SD Negeri 1 Drono
Tahun 2012 – 2015 : MTs Negeri 1 Klaten
Tahun 2015 – 2018 : SMA Muhammadiyah 1 Klaten
Tahun 2018 – 2022 : UIN Raden Mas Said Surakarta