

**PENGARUH TARIF UPAH JAM KERJA DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP MINAT BEKERJA PEREMPUAN DI KECAMATAN
KARANGMONCOL KABUPATEN PURBALINGGA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :
FEBRIANA HERAWATI M
NIM. 1917201165

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Febriana Herawati M

NIM : 1917201165

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Tarif Upah Jam Kerja dan Religiusitas Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 31 Mei 2023



Febriana Herawati M

NIM. 1917201165



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id


LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH TARIF UPAH JAM KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP
MINAT BEKERJA PEREMPUAN DI KECAMATAN KARANGMONCOL
KABUPATEN PURBALINGGA**

Yang disusun oleh Saudara **Febriana Herawati M NIM 1917201165** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **10 Juli 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji


Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji


Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I
NIDN. 2031078802

Pembimbing/Penguji


Muhammad Ash-Shiddiqy, M.E.
NIP. 19950314 202012 1 010

Purwokerto, 18 Juli 2023
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan




Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Febriana Herawati M NIM. 1917201165 yang berjudul:

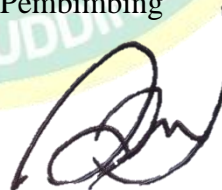
Pengaruh Tarif Upah Jam Kerja dan Religiusitas Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga

Saya berasumsi bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E)

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 31 Mei 2023

Pembimbing



Muhammad Ash-Shiddiqy, M.E

NIP. 199550314 202012 1 010

MOTTO

“Dua hal yang menentukan kualitasmu: Kesabaranmu ketika kamu tidak memiliki apapun dan sikapmu ketika kamu memiliki segalanya”

(Ali bin Abi Thalib)

”Jangan pernah menyerah untuk mencoba dan jangan pernah mencoba untuk menyerah”

(Febriana Herawati M)



**PENGARUH TARIF UPAH JAM KERJA DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP MINAT BEKERJA PEREMPUAN DI KECAMATAN
KARANGMONCOL KABUPATEN PURBALINGGA**

Febriana Herawati M
NIM.1917201165

E-mail : febrianaherawati738@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas
Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Beberapa faktor yang dipertimbangkan perempuan muslim ketika memilih pekerjaan diantaranya adalah tarif upah, jam kerja, dan religiusitas. Pembahasan dalam penelitian ini adalah permasalahan kesejahteraan sosial dari kepala keluarga adalah yang bekerja sebagai buruh atau petani, berperilaku religiusitas yang dimiliki seseorang dalam menimbulkan minat untuk bekerja di suatu perusahaan atau instansi tertentu. Kecamatan Karangmoncol setiap tahunnya meningkat angka perempuan yang berkesempatan diterima di perusahaan atau instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tarif upah, jam kerja, dan religiusitas baik secara parsial maupun secara simultan terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun teknik pengambilan data dilakukan melalui kuesioner dengan populasi yang dipakai adalah perempuan yang ada di Kecamatan Karangmoncol yang telah memiliki pekerjaan. Selain itu pengambilan data juga dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* digunakan sebagai strategi pengambilan sampel dengan sampel sebanyak 100 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tarif upah, dan jam kerja berpengaruh positif terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Sedangkan religiusitas secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan tarif upah, jam kerja, dan religiusitas berpengaruh positif terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Kata Kunci: Tarif Upah, Jam Kerja, Religiusitas, dan Minat Bekerja

THE EFFECT OF WAGE RATES WORKING HOURS AND RELIGIOSITY ON WOMEN'S WORK INTEREST IN KARANGMONCOL DISTRICT PURBALINGGA REGENCY

Febriana Herawati M
NIM.1917201165

E-mail : febrianaherawati738@gmail.com

Study Program of Islamic Economics, Faculty of Islamic Economics and Bussines, State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Some of the factors that Muslim women consider when choosing a job include wage rates, working hours, and religion. The discussion in this study is the problem of social welfare of the head of the family who works as a laborer or farmer, having religious behavior that someone has in generating interest in working in a particular company or agency. Karangmoncol District every year increases the number of women who have the opportunity to be accepted into companies or agencies. This study aims to determine the effect of wage rates, working hours, and religiosity both partially and simultaneously on women's interest in working in Karangmoncol District, Purbalingga Regency..

The research method used in this study is to use quantitative research methods. The data collection technique was carried out through a questionnaire with the population used were women in Karangmoncol District who already had jobs. In addition, data collection was also carried out by interviews, observation and documentation. The sampling technique used is probability sampling technique with simple random sampling used as a sampling strategy with a sample of 100 respondents. Data analysis used in this research is using multiple linear regression analysis technique.

The results showed that partially, wage rates, and working hours had a positive effect on women's work interest in Karangmoncol District, Purbalingga Regency. Meanwhile, partial religiosity does not have a positive effect on women's work interest in Karangmoncol District, Purbalingga Regency. The results of this study also show that simultaneously wage rates, working hours, and religiosity have a positive effect on women's work interest in Karangmoncol District, Purbalingga Regency.

Keywords: Wage Rate, Working Hours, Religiosity, and Interest in Work

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nmor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	h	<u>h</u>	ha(dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	<u>s</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>d</u>	de (dengan garis di bawah)

ط	ṭa	ṭ	te (dengan garis di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan garis di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa’	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	‘el
م	mim	m	‘em
ن	nun	n	‘en
و	waw	w	w
ه	ha’	h	ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	ya’	y	ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عَدَّة	ditulis	‘iddah
--------	---------	--------

3. Ta’marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t

زكاة الفطر	ditulis	Zakât al-fiṭr
------------	---------	---------------

4. Vokal pendek

َ	Fathah	ditulis	a
ِ	Kasrah	ditulis	I
ُ	Dammah	ditulis	u

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	تانس	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	u
	فروض	ditulis	furûd

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au

	قول	ditulis	qaul
--	-----	---------	------

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	ditulis	as-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوى الفروض	ditulis	Zawi al- furûd
------------	---------	----------------

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Tarif Upah, Jam Kerja, dan Religiusitas Terhadap Minat Bekerja Tenaga Kerja Wanita di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapat dukungan, bimbingan, bantuan tenaga, dan pemikiran baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. K.H. Mohammad Roqib, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. Sulkhan Chakim, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dr. Attabik, M.Ag., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Iin Solikhin, M.Ag., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Yoiz Shofwa Shafrani, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

10. H. Slamet Akhmadi, M.S.I., selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
12. Muhammad Ash-Shiddiqy, M.E., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terimakasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, dan keikhlasan waktu serta pikiran demi membantu saya menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan dan membalas segala kebaikan Bapak.
13. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
14. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan ilmunya kepada penulis tanpa terkecuali.
15. Untuk diri saya sendiri Febriana Herawati M terimakasih sudah sampai pada tahap ini, kamu hebat, kamu kuat, kamu berhasil melewati masa-masa penyusunan skripsi walaupun banyak halangan dan rintangan yang datang silih berganti. I love my self.
16. Kedua orang tua yang tercinta dan tersayang tiada tertandingi Bapak Seksiso Utomo dan Ibu Umu Nafisah yang telah merawat, mendidik, memberikan kasih sayang untuk anak satu-satunya ini, dan selalu memberikan dukungan serta doa disetiap sholatnya. Semoga Bapak dan Ibu senantiasa diberikan perlindungan dari Allah, diberikan kesehatan, dan diberikan rezeki yang terus mengalir.
17. Seluruh keluarga besar Eyang Ikhsan Ma'tuf dan seluruh keluarga besar Eyang Reksa Miharjo yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala doa dan dukungannya, semoga selalu mendapat perlindungan dari Allah SWT.
18. Sahabat sepermainan Khikmatul Amaliyah yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi ini serta menjadi teman diskusi yang baik.

19. Untuk teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Syari'ah B angkatan 2019, terimakasih atas kebersamaan kita selama kurang lebih 4 tahun ini dalam keadaan suka maupun duka.
20. Teruntuk keponakan tersayang Nuwaira Shanum Mustofa, terimakasih selalu memberikan keceriaan dengan segala tingkah lucunya, semoga tumbuh menjadi anak yang sholehah.
21. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak sempurna dan masih banya kekurangan. Oleh karena itu, penulis meminta maaf dan mengharapkan kritikan serta saran yang membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Semoga Allah SWT melimpahkan karunia dan nikmat-Nya kepada kita semua.

Purwokerto, 31 Mei 2023

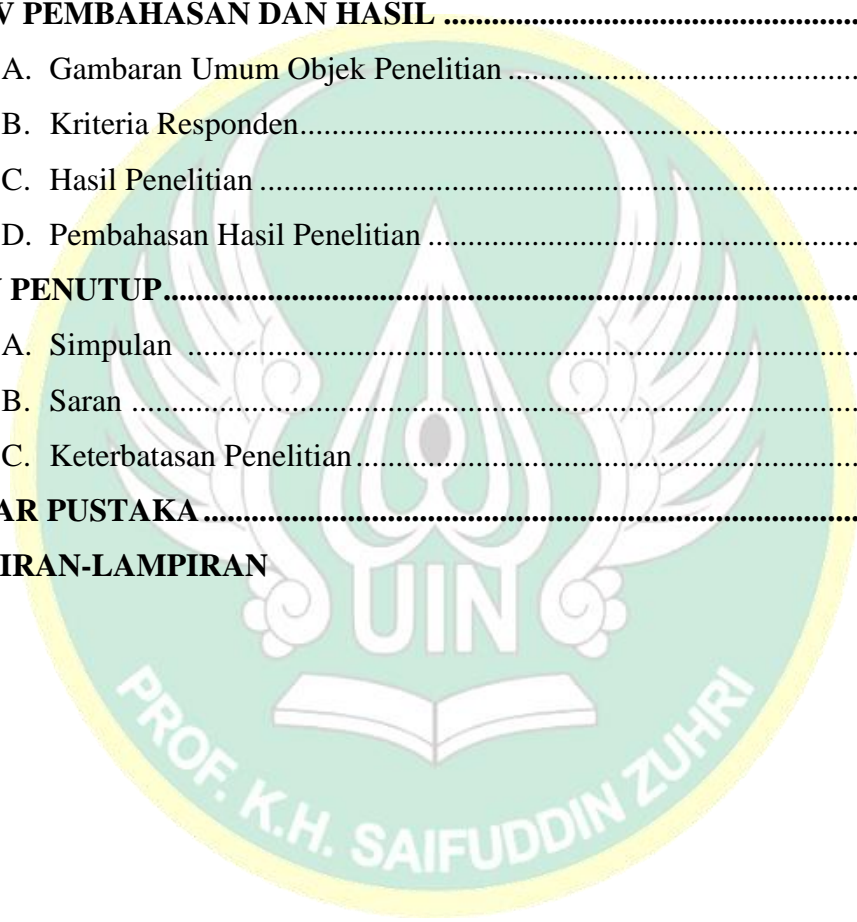


Febriana Herawati M
NIM. 1917201165

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kajian Teori	13
1. <i>Theory Of Planned Behavior</i> (Teori Perilaku Terencana)	13
2. Teori Holland	16
3. Tarif Upah dan Indikatornya	19
4. Jam Kerja dan Indikatornya	24
5. Religiusitas dan Indikatornya.....	27
6. Minat Bekerja dan Indikatornya.....	30
7. Perempuan Bekerja Dalam Islam.....	34
C. Kerangka Teori.....	41
D. Rumusan Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel Penelitian	46
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	47
E. Pengumpulan Data Penelitian	49
F. Analisis Data Penelitian	50
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Kriteria Responden.....	61
C. Hasil Penelitian	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V PENUTUP.....	87
A. Simpulan	87
B. Saran	88
C. Keterbatasan Penelitian.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penduduk Menurut Kecamatan di Kabupaten Purbalingga	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	48
Tabel 4.1 Pembagian Wilayah Administrasi Kecamatan Karangmoncol.....	57
Tabel 4.2 Potensi Unggulan Desa di Wilayah Kecamatan Karangmoncol.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	63
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Upah Yang Diterima	64
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jam Kerja.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji f.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4.1 Hasil Uji Linearitas	72



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Bukti Pemyebaran Keesioner dan Wawancara
- Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen Penelitian
- Lampiran 5 Sertifikat BTA PPI
- Lampiran 6 Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
- Lampiran 7 Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
- Lampiran 8 Sertifikat Aplikasi Komputer (Aplikom)
- Lampiran 9 Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)
- Lampiran 10 Sertifikat Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)
- Lampiran 11 Sertifikat Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM)
- Lampiran 12 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
- Lampiran 13 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 14 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Purbalingga menjadi salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten Purbalingga memiliki sekitar 18 kecamatan dengan 15 kelurahan serta 224 desa. Menurut Data Badan Statistik, Kabupaten yang berada di bagian barat daya ini memiliki jumlah penduduk sekitar 1,007 juta orang terhitung sekitar tahun 2021. Penduduk tersebut sudah terdiri dari total penduduk usia belum produktif kerja, usia produktif, dan usia sudah tidak produktif.

Tabel 1.1
Penduduk Menurut Kecamatan di Kabupaten Purbalingga (Jiwa)

Kecamatan	2019	2020	2021
Kemangkön	64.683	63.622	64.420
Bukateja	78.916	78.114	78.950
Kejobong	51.518	50.738	51.308
Pengadegan	41.225	41.046	41.382
Kaligondang	66.342	65.548	66.194
Purbalingga	59.186	57.580	57.395
Kalimanah	57.176	57.667	58.160
Padamara	45.513	46.533	47.060
Kutasari	64.488	65.235	65.971
Bojongsari	62.565	63.095	63.534
Mrebet	78.057	77.869	78.718
Bobotsari	55.066	53.319	53.665
Karangreja	45.060	46.640	47.133
Karangjambu	27.294	28.078	28.388
Karanganyar	41.121	40.091	40.449
Kertanegara	37.646	36.926	37.408
Karangmoncol	58.569	58.543	59.078
Rembang	68.821	67.917	68.581
Jumlah	1.003.246	998.561	1.007.794

Sumber : *Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga*

Dengan jumlah penduduk yang terbilang banyak, maka banyak juga masyarakat yang mencari penghasilan dengan bekerja. Tidak hanya laki-laki, perempuan pun sudah banyak yang memiliki pekerjaan. Seperti yang diketahui bahwa Purbalingga merupakan kabupaten yang memiliki berbagai

macam industri. Maka tidak heran, masyarakat baik laki-laki maupun perempuan banyak yang memilih bekerja di sebuah industri perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan di suatu industri tidak selalu menyediakan kebutuhan pokok. Akibatnya, sebagian besar kepala keluarga Purbalingga mengizinkan istri mereka bekerja untuk menghidupi keluarga.

Tahun 2021 jumlah perempuan yang ada di Kabupaten Purbalingga dapat aktif dalam proses produksi barang atau jasa sebanyak 55,42% atau kurang lebih 204.543 orang dari perempuan yang usianya 15 tahun ke atas (BPS Purbalingga). Hal ini mungkin mengubah persepsi bahwa perempuan bukan lagi pelengkap rumah tangga, melainkan penentu kelangsungan hidup keluarga. Data Sakernas juga menyebutkan bahwa sebagian perempuan yang ada di Kabupaten Purbalingga terserap di sektor Industri yaitu sekitar 47,71 % (Jatengdaily, 2021).

Beberapa faktor sangat mendorong kehadiran perempuan di sektor publik diantaranya yang pertama adalah kondisi ekonomi di dalam rumah tangga. Kedua, didorong oleh aspirasi untuk meningkatkan harga diri, persamaan hak dari mereka yang berdomisili di wilayah metropolitan dan merupakan perempuan terpelajar (Daulay, 2020). Ketiga, tantangan hidup yang semakin keras menyebabkan para perempuan tidak tinggal diam untuk membantu meningkatkan pendapatan keluarga.

Dalam Islam, yang ditekankan bukanlah siapa yang paling memiliki peran, namun bagaimana kita dapat memaksimalkan peran tersebut. Bahwa kemudian peran tersebut diakui atau tidak, itu tidak begitu penting (Wakirin, 2017). Islam tidak melarang kaum perempuan atau istri bekerja untuk menopang ekonomi rumah tangga selagi tidak melanggar syariat agama. Al-Quran dan Hadis menegaskan bahwa tidak ada larangan bagi perempuan untuk bekerja. Seperti yang dijelaskan di dalam Surah At-Taubah ayat 105 yang artinya :

"dan katakanlah, "bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata,

lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah dikerjakan, ”” (QS. At-Taubah: 105).

Ayat tersebut ditujukan bagi kaum mukminin, berarti bukan hanya bagi lelaki saja namun juga diperuntukkan bagi kaum perempuan. Artinya, Islam sangat fleksibel dengan tidak membatasi ruang serta waktu untuk wanita dalam bekerja. Pekerjaan untuk perempuan lebih cenderung pada bidang yang terkait dengan sifat feminim misalnya pekerjaan yang membutuhkan kelembutan, ketekunan, kesabaran, ketelitian yang di sosialisasikan sebagai sifat perempuan. Bentuk kerja feminim dianggap lebih rendah daripada bentuk kerja yang maskulin sehingga menyebabkan perbedaan. Salah satu akibatnya adalah tarif upah yang diterima laki-laki cenderung lebih besar daripada yang diterima perempuan (Fatimah, 2015).

Pendapatan yang ditawarkan oleh suatu pekerjaan adalah faktor yang paling penting untuk diperhitungkan. Upah adalah pembayaran yang dilakukan kepada karyawan oleh pemilik tempat kerja yang mempekerjakan mereka (Rusydi, 2015). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet menyatakan bahwa upah atau gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada sedikit minat untuk bekerja di sana jika tingkat upah yang ditawarkan untuk memberi kompensasi kepada staf rendah. Gaji yang terlalu rendah akan membuat calon karyawan enggan bergabung dengan perusahaan. Apalagi melihat beberapa latar belakang para tenaga kerja yang cenderung memiliki kondisi ekonomi yang kurang stabil.

Pada tahun 2020 gaji UMK Kabupaten Purbalingga pada angka kisaran Rp. 1.940.000,00. Dengan gaji sekian para perempuan yang sudah terdaftar bekerja adalah sejumlah 191.438 orang yang terbagi dalam beberapa sektor pekerjaan antara lain buruh pabrik, pengusaha, karyawan atau pegawai swasta, dan pekerja di sektor pertanian. Kemudian tahun 2021 UMK Kabupaten Purbalingga naik dalam angka Rp. 1.988.000,00 yang mana ada peningkatan jumlah tenaga kerja wanita sekitar 2.655 orang sehingga total jumlah tenaga kerja wanita tahun 2021 adalah 1.940.093 orang. Selanjutnya UMK tahun 2022 naik hingga Rp. 1.996.814,00 namun

belum ada data yang menyebutkan adanya kenaikan atau penurunan tenaga kerja wanita (BPS Purbalingga,2022).

Selanjutnya yang menjadi pertimbangan para perempuan ketika memilih pekerjaan adalah jam kerja yang diberikan perusahaan atau instansi terkait. Jam kerja perlu dipertimbangkan mengingat perempuan tidak hanya bekerja di kantor dan pabrik saja, terutama bagi mereka yang sudah menikah, ada pekerjaan lain yang harus diselesaikan misalnya saja pekerjaan rumah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fajar Eko Diansyah menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap keputusan untuk mengambil pekerjaan (Diansyah, 2017). Karena jam kerja adalah sumber yang sangat berpengaruh bagi pekerja yang timbul karena adanya stress pekerjaan (Efni, 2015). Maka perempuan harus mempertimbangkan faktor ini untuk bekerja di kantor, pabrik, atau industri.

UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja sama-sama mengatur jam kerja yang diberlakukan pada perusahaan atau pabrik. Keduanya menetapkan dua jenis jam kerja dalam satu bulan. Pertama adalah 7 jam dalam sehari untuk 6 hari kerja dengan satu hari waktu istirahat, kedua adalah 8 jam dalam sehari untuk 5 hari kerja dengan dua hari waktu istirahat. Kabupaten Purbalingga menggunakan kedua jenis peraturan tersebut dengan rincian untuk pabrik, perusahaan, PT Persero mengacu pada peraturan pertama yaitu 7 jam dalam sehari untuk 6 hari kerja dengan satu hari waktu istirahat dan untuk pegawai negeri, guru, pegawai swasta mengacu pada peraturan kedua yaitu 8 jam dalam sehari untuk 5 hari kerja dengan dua hari waktu istirahat.

Selain kedua hal tersebut, sensitivitas religiusitas merupakan salah satu faktor pembentuk perilaku pekerja, karena agama merupakan faktor yang mempengaruhi sikap seseorang. Agama adalah variabel yang sangat mendasar yang dapat menentukan perilaku seseorang, karena religiusitas adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai, sikap, dan perilaku masyarakat (Hakim, 2020). Termasuk pertimbangan seseorang dalam memutuskan dirinya bekerja.

Kabupaten Purbalingga sendiri memiliki penduduk mayoritas beragama Islam dengan presentase mencapai 99,2 %. Dengan presentasi tersebut pemahaman mengenai ketentuan serta larangan Islam mengenai batasan-batasan yang harus perempuan taati sudah sepatutnya dipahami. Religiusitas ditentukan dalam konteks bahwa individu berkomitmen pada agamanya, yang mana agamanya tersebut di dalam sikap dan perilaku individu itu sendiri. Mulai dari ketaatannya dalam beribadah, keyakinan terhadap sesuatu yang halal dan haram, kewajiban perempuan menutup aurat dan yang lain sebagainya.

Salah satu unsur produksi, tenaga kerja sangat penting untuk melaksanakan komponen lainnya dan merupakan faktor penentu dalam menghasilkan suatu produk dengan tingkat kualitas yang tinggi (Widiana, 2019). Tanpa adanya tenaga kerja, suatu produksi tidak akan berjalan dengan semestinya. Pasokan tenaga kerja wanita yang banyak, mendorong perusahaan-perusahaan untuk membuka lapangan pekerjaan. Pada tahun 2019 pencari kerja yang sudah ditempatkan di Kabupaten Purbalingga di dominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 7.417 orang atau sekitar 94.80%, sedangkan laki-laki sekitar 407 atau sekitar 5.2%.

Presentase tersebut diatas, tenaga kerja wanita yang sudah ditempatkan di perusahaan atau instansi mayoritas adalah warga Kecamatan Karangmoncol. Tenaga kerja tersebut nantinya akan di tempatkan di industri-industri yang ada di Kabupaten dengan kata lain para perempuan ini ditempatkan untuk buruh pabrik seperti pabrik bulu mata, wig, dan yang lain sebagainya (LKIP Dinaker, 2019). Kecamatan Karangmoncol memiliki jumlah rumah tangga sekitar 19.385. Angka tersebut terbilang tinggi dengan permasalahan utama adalah kesejahteraan sosialnya karena mayoritas pekerjaan para Kepala Keluarga adalah sebagai buruh atau petani. Selain itu, rasio ketergantungan Kecamatan Karangmoncol mencapai 34,17% dan paling banyak disumbangkan oleh penduduk muda sekitar 25,92% (LKIP Kec Karangmoncol, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa minat untuk bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti minat pada para perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Karena banyaknya penduduk perempuan usia produktif dan telah memiliki pekerjaan, dan mayoritas penduduknya yang beragama Islam, serta melihat beberapa permasalahan akhirnya mendorong adanya penelitian untuk mencari tahu alasan dibalik para perempuan yang berminat untuk bekerja. Kecamatan Karangmoncol menjadi kecamatan yang peneliti pilih karena menjadi salah satu kecamatan yang memiliki jumlah penduduk perempuan yang padat serta mayoritas penduduknya yang beragama Islam. Kecamatan Karangmoncol memiliki jumlah penduduk perempuan sekitar 29.427 dan usia perempuan yang telah memiliki pekerjaan mencapai 6.526 yang mana data tersebut diambil dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Purbalingga yang telah di data oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga. Karena beberapa poin tersebut di atas, judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Tarif Upah Jam Kerja dan Religiusitas Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah tarif upah berpengaruh terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?
4. Apakah tarif upah, jam kerja, dan religiusitas secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh tarif upah terhadap perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap minat perempuan di Kecamatan Kabupaten Purbalingga.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap minat perempuan di Kecamatan Kabupaten Purbalingga.
 - d. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh tarif upah, jam kerja, dan religiusitas terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.
2. Selain tujuan diatas, adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:
- a. Manfaat Praktis
 - 1) Bagi Peneliti, Peneliti bisa menggunakan pengetahuan yang ada untuk digunakan dengan mempraktekkan apa yang mereka pelajari di kelas di lapangan
 - 2) Bagi Akademik, Penulis berharap penelitian ini bisa memberikan kontribusi karya ilmiah bagi perpustakaan UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang akan sangat membantu dalam memajukan program-program ilmiah dan dapat dikonsultasikan sebagai sumber studi selanjutnya tentang dampak tingkat upah, jam kerja, dan religiusitas terhadap minat bekerja perempuan.
 - 3) Bagi Pihak Terkait, Bisa menyumbangkan ide dan bisa dijadikan bahan koreksi bagi instansi terkait yang ingin merekrut dan mempertahankan lebih banyak karyawan perempuan.
 - b. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi para pembaca terutama tentang minat bekerja perempuan di Kecamatan karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

D. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini menggunakan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab kemudian dibagi beberapa sub bab. Dan untuk memperoleh gambaran tentang skripsi ini, berikut adalah sistem pembahasannya:

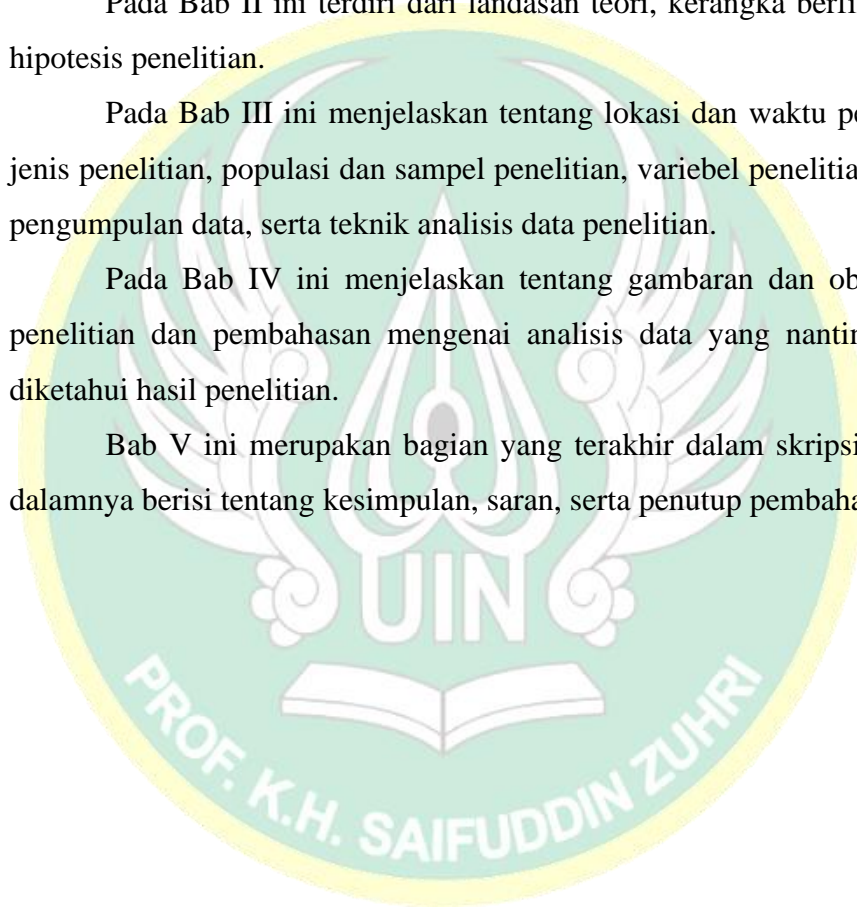
Pada Bab I ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, serta sistematika pembahasan.

Pada Bab II ini terdiri dari landasan teori, kerangka berfikir, serta hipotesis penelitian.

Pada Bab III ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data penelitian.

Pada Bab IV ini menjelaskan tentang gambaran dan obyek dari penelitian dan pembahasan mengenai analisis data yang nantinya akan diketahui hasil penelitian.

Bab V ini merupakan bagian yang terakhir dalam skripsi yang di dalamnya berisi tentang kesimpulan, saran, serta penutup pembahasan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Untuk mendukung penelitian ini, diperlukan referensi penelitian sebelumnya yang dapat digunakan sebagai panduan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini:

Satu penelitian yang relevan adalah skripsi yang dilakukan oleh Kiki Suko Suroso pada tahun 2012 dengan judul "Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Upah Terhadap Lama Mencari Kerja Terdidik di Kecamatan Demak." Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara, dan menggunakan metode regresi linear berganda Ordinary Least Squares. Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen seperti Tingkat Pendidikan, Tingkat Keterampilan, dan Tingkat Upah memiliki pengaruh terhadap lama pencarian kerja bagi individu yang berpendidikan. Semuanya berpengaruh terhadap tingkat pengangguran yang selanjutnya mempengaruhi berapa lama waktu yang dihabiskan penduduk Kabupaten Demak untuk mencari pekerjaan, dengan nilai R² sebesar 0,4382, yang mana menunjukkan bahwa variabel dependen adalah sebesar 44,2% (Suroso,2012).

Sebuah jurnal penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Supriadi Efni pada tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Tingkat Upah, Jam Kerja, dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara." Penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif karena menggambarkan fenomena dan peristiwa yang telah terjadi, serta mengevaluasi apakah ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Upah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 3,249 dan nilai t-hitung $(3,249) > t\text{-tabel } (1,68288)$, yang mengindikasikan bahwa Upah memiliki pengaruh positif. Selain itu, variabel Jam Kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar

6,581 dan nilai t-hitung (6,581) > t-tabel (1,68288), yang menunjukkan bahwa Jam Kerja memiliki pengaruh positif. (Efni, 2015).

Terdapat sebuah jurnal penelitian yang relevan yang dilakukan oleh M. Rusydi dan A. Astrini pada tahun 2015 dalam Jurnal Ekonomi Balance, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Volume 11 No 1 dengan judul "Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk Di Bulukumba." Penelitian ini menggunakan uji t dan persamaan linear langsung, dan hasilnya menunjukkan bahwa upah memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat upah yang diberikan, semakin tinggi pula produktivitas kinerja karyawan di PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk Di Bulukumba.(Rusydi dan Astrini, 2015).

Terdapat sebuah jurnal penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet pada tahun 2019 dalam Journal of Applied Managerial Accounting dengan judul "Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam." Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dan teknik analisis data meliputi uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun jam kerja memiliki pengaruh terhadap bisnis berbasis di Kota Batam. (Maifanda dan Slamet, 2019).

Terdapat sebuah jurnal penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Irma Mardiani Aprilia Bintari dan Luqman Hakim pada tahun 2022 dalam Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Keluarga, Religiusitas, Pengetahuan Perbankan Syariah Terhadap Minat Karir di Keuangan Syariah." Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda yang dilakukan melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap minat karir di keuangan syariah. (Bintari dan Hakim, 2022).

Terdapat sebuah jurnal penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Safitri Afifah pada tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Religiusitas, Upah

Uang dan Kelompok Acuan Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah: Studi Pada Prodi Mahasiswa MKPS." Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisisioner yang disebarluaskan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh positif terhadap minat bekerja di Bank Syariah, namun religiusitas tidak memiliki pengaruh positif terhadap minat bekerja di Bank Syariah pada Produk MKPS. (Afifahh, 2018).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	“Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Upah Terhadap Lama Mencari Kerja Terdidik di Kecamatan Demak” (Kiki Suko Suroso,2012)	Membahas mengenai upah terhadap minat mencari kerja	Objek penelitiannya terhadap tenaga kerja terdidik, bukan pada tenaga kerja wanita
2.	“Pengaruh Tingkat Upah, Jam Kerja, dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara”. (Supriadi Efni, 2015)	Membahas tentang variabel upah serta jam kerja	Tidak menggunakan variabel religiusitas serta objek yang diteliti bukan tenaga kerja wanita
3.	“Pengaruh Upah Terhadap Tingkat	Terletak pada variabel	Tidak menggunakan

	<p>Produktivitas Pada Perusahaan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Bulukumba”.</p> <p>(Muh Rusydi, A. Astrini, 2015)</p>	<p>independen yaitu upah</p>	<p>variabel jam kerja dan religiusitas serta objek penelitian bukan tenaga kerja wanita</p>
4.	<p>“Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di kota Batam”.</p> <p>(Nonik Maifanda, Muhammad Ramadhan Slamet, 2019)</p>	<p>Kesamaannya pada variabel bebas yaitu pengaruh gaji, dan jam kerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel religiusitas serta objek penelitiannya bukan tenaga kerja wanita</p>
5.	<p>“Pengaruh Lingkungan, Religiusitas, Pengetahuan Perbankan Syariah Terhadap Minat Karir Keuangan Syariah”</p> <p>(Irma Mardiani AB, Lukman Hakim, 2022)</p>	<p>Membahas mengenai pengaruh religiusitas serta variabel dependen yaitu minat bekerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel tarif upah dan jam kerja serta objek penelitian bukan tenaga kerja wanita</p>
6.	<p>“Pengaruh Nilai Religiusitas, Upah Uang dan Kelompok Acuan Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah Studi Pada</p>	<p>Membahas mengenai pengaruh dari upah dan religiusitas serta variabel dependen yaitu minat bekerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel jam kerja serta objek penelitian yang terfokus pada</p>

	Mahasiswa Prodi MKPS”. (Safitri Afifah, 2018)		minat bekerja di bank syariah
--	---	--	-------------------------------

B. Kajian Teori

1. *Theory Of Planned Behavior* (Teori Perilaku Terencana)

Theory of planned behavior merupakan model berbasis niat yang awalnya dinamakan *Theory Of Reasoned Action* yang dikembangkan oleh Ajzen tahun 1991. Teori ini mempelajari kajian historis tentang perilaku. Teori ini juga memiliki fondasi terhadap perspektif kepercayaan yang mana seseorang dapat dipengaruhi oleh kepercayaan tersebut untuk dapat secara mampu melaksanakan tingkah laku yang spesifik. Menurut Ajzen niat adalah suatu keinginan untuk melakukan sebuah perilaku atau tingkah laku tertentu. Niat ini mendeskripsikan berbagai pertimbangan tentang sebuah keyakinan dengan keyakinan itu sendiri (Putri,2018). Niat sendiri merupakan sebuah keputusan untuk melakukan sebuah kegiatan melalui cara yang dikehendaki, dapat dilakukan secara sadar maupun tidak. Langkah pertama dalam membentuk perilaku seseorang adalah niat ini. Untuk dapat menjelaskan setiap perilaku yang didasarkan pada perencanaan, Teori Perilaku Terencana merupakan teori yang cocok dan efektif.

Theory Of Planned Behavior adalah peningkatan dari *Theory Of Reasoned Action* yang awalnya perilaku seseorang itu didasari oleh dua faktor, yaitu sikap terhadap perilaku dan norma subjektif. Beberapa tahun kemudian Ajzen menambahkan satu faktor lagi yaitu kontrol perilaku persepsi individu. *Theory of Reasoned Action* akhirnya berubah menjadi *Theory of Planned Behavior* karena penambahan salah satu komponen tersebut (Seni dan Ratnadi, 2017).

Faktor pertama dalam teori ini adalah sikap terhadap perilaku. Sikap terhadap perilaku merupakan kecenderungan seseorang untuk menilai sesuatu yang disukai ataupun yang tidak disukai. Disposisi

terhadap perilaku ini adalah hal utama yang mempengaruhi tujuan untuk bertindak. Seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perbuatan ketika dia mampu berpikir positif tentangnya. Akibat dari tindakan yang dilakukan, faktor keyakinan (*behavioral belief*) dapat mempengaruhi cara pandang terhadap suatu perilaku. Perspektif atas sebuah perilaku dapat diyakini bahwa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kehendak untuk berperilaku. Dalam konteks penelitian ini, seorang wanita akan memiliki keinginan untuk bekerja jika dia percaya bahwa bekerja adalah kegiatan yang menguntungkan, sedangkan wanita akan memiliki niat yang rendah untuk bekerja jika dia percaya bahwa bekerja dapat merugikan. Selain itu ada keyakinan dalam diri apabila individu tersebut bekerja akan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, bisa memanfaatkan waktu secara efisien, serta keyakinan kepada Tuhan.

Selanjutnya, elemen kedua dalam teori ini adalah norma subjektif. Menurut definisi oleh Tan dan Thomson (2000), norma subjektif mengacu pada segala pengaruh sosial yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Ketika seseorang dipengaruhi oleh orang-orang di sekitarnya, ia merasakan keinginan untuk melakukan suatu tindakan dan percaya bahwa orang-orang atau lingkungannya akan mendukung tindakan tersebut. Norma subjektif terdiri dari dua aspek, yaitu keyakinan tentang harapan dan harapan norma referensi. Kedua aspek ini merupakan perspektif orang lain yang dianggap penting oleh individu tersebut. (Cruz dkk, 2015).

Menurut Maulana H.D, norma subjektif merupakan kepercayaan seseorang kepada orang lain tentang bagaimana dan apa yang orang lain percaya sehingga termotivasi untuk melakukan suatu perbuatan itu karena dianggap penting. Sedangkan menurut Ramdani, Norma subjektif mencakup persepsi individu terhadap harapan yang ditempatkan oleh orang lain yang dianggap memiliki pengaruh dalam kehidupannya. Hal ini berkaitan dengan apakah individu akan

melaksanakan atau tidak melaksanakan perilaku tertentu. Dalam konteks penelitian ini seorang wanita akan memiliki minat bekerja karena melihat orang lain sukses dalam karirnya ataupun melihat orang lain yang kurang mampu sehingga timbul rasa supaya tidak mengalami nasib seperti orang tersebut (Felya dan Budiono, 2020).

Kemudian faktor ketiga dalam *Theory Of Planned Behavior* adalah Persepsi kontrol diri (*perceived behavioral control*) adalah keyakinan individu tentang sejauh mana suatu perilaku tertentu sulit atau mudah dilakukan. Ini melibatkan evaluasi individu terhadap kemampuannya sendiri untuk mengendalikan dan melaksanakan perilaku tersebut. Perbandingan dengan konsep *locus of control*, juga dikenal sebagai pusat kendali, Ajzen sendiri mengartikulasikan gagasan tentangnya. Pusat kendali ini mengacu pada rasa percaya diri seseorang, yang umumnya konsisten dalam segala keadaan. Namun pandangan kontrol perilaku ini bisa saja berubah sesuai dengan kondisi maupun jenis perilaku yang dikerjakan. Dalam konteks penelitian ini seorang wanita yang memiliki minat untuk bekerja merasa yakin terhadap keterampilan yang dimilikinya dan didukung adanya perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan (Mahyarni, 2013).

Menurut Azjen, ada dua hal terpenting yang berkaitan dengan *Theory Of Planned Behavior*. Pertama adalah pendapat jika persepsi kontrol perilaku memiliki implikasi secara *motivational* terhadap niat itu sendiri. Seseorang yang memiliki keyakinan bahwa dirinya tidak memiliki keterampilan ataupun tidak memiliki waktu dan peluang untuk menunjukkan perilaku tersebut, individu cenderung tidak akan memiliki niat yang kuat untuk melakukannya, meskipun mereka memiliki sikap positif terhadap perilaku tersebut dan yakin bahwa orang-orang yang dianggap penting dan berarti bagi mereka akan setuju. apabila dia memunculkan perilaku tersebut. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara persepsi kontrol

perilaku terhadap niat tanpa adanya perantara dari sikap terhadap perilaku serta norma subjektif (Cruz dkk, 2015).

Variabel tarif upah mempresentasikan Kontrol perilaku mengacu pada hasil dari upaya pengendalian yang dilakukan individu, yang tercermin dalam cara pandang individu terhadap suatu peristiwa. Perilaku individu dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa memiliki kendali atau pengaruh atas situasi atau kejadian yang mereka hadapi. Variabel tersebut berasal dari faktor eksternal dari internal. Kemampuan untuk memahami bahwa perilaku seseorang adalah hasil dari kontrol yang dipaksakan oleh diri sendiri dikenal sebagai "kontrol atas perilaku".

Variabel jam kerja mempresentasikan norma subjektif. Dalam variabel ini merujuk pada keyakinan normatif dari lingkungan sosial, hal ini mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk melaksanakan perilaku tertentu. Keyakinan normatif mencerminkan pandangan individu tentang harapan dan norma yang ada dalam lingkungan sosial mereka. Individu cenderung melakukan perilaku yang sesuai dengan norma dan harapan tersebut karena mereka ingin memenuhi persetujuan atau mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial mereka. Jam kerja yang bersifat tetap menjadikan variabel ini mempresentasikan norma subjektif. Seseorang akan melakukan perilaku tersebut jika perilakunya dapat secara langsung diterima oleh orang yang ada di sekitarnya yang dianggapnya penting dalam kehidupannya.

Variabel religiusitas mempresentasikan sikap terhadap perilaku. Dalam variabel ini, perilaku individu akan dipengaruhi oleh sikap yang terinternalisasi terhadap suatu tindakan. Individu akan mengukur tingkat kebaikan atau keburukan dari perilaku yang sedang dilakukan.

2. Teori Holland

Teori Holland pertama kali muncul sekitar tahun 1959 dengan judul "Teori Kejujuran dan Lingkungan Kerja" dan awalnya

dikembangkan sebagai teori pilihan karir. Dalam perkembangannya, teori ini telah memberikan pengaruh signifikan terhadap bidang-bidang seperti persediaan minat, penilaian karir, klasifikasi informasi karir, dan konseling karir. Teori ini menggabungkan elemen-elemen dari psikologi kepribadian, perilaku kejujuran, dan psikologi sosial. Dalam aplikasinya, teori ini menyatakan bahwa semakin cocok karakteristik individu dengan pekerjaan yang dijalankannya, maka semakin besar kemungkinan timbulnya dampak positif seperti kedisiplinan, kepuasan, dan prestasi individu. (Amalianita dan Putri, 2019). Dalam konteks penelitian ini individu akan semakin tinggi dalam memiliki minat ketika pekerjaan sudah sesuai dengan karakteristik individu itu sendiri.

Teori pemilihan karir yang telah dikemukakan oleh John L. Holland adalah teori yang memang sering digunakan untuk mempelajari dan mengaplikasikannya dalam pengembangan karir. Berdasarkan beberapa fakta yang ada, bahwa dalam pemilihan karir selalu berhubungan dengan faktor kepribadian. Hal tersebut karena individu akan memilih karir yang sesuai dengan pilihan mereka secara personal. Teori ini juga menjelaskan bahwa pemilihan karir individu untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dimulai dari ekonomi, sosial, psikologis juga dilihat dari sesuai atau tidaknya karir (pekerjaan) yang dipilihnya. Pada intinya teori karir John L. Holland memberikan masukan bahwa dalam memilih karir harus sesuai dengan kepribadian yang dimiliki (Ramadhani dan Setyono, 2022).

Teori John L. Holland menjelaskan bahwa ada enam tipe atau enam karakteristik kepribadian yaitu:

a. Tipe Realistik

Tipe ini menggambarkan individu yang cenderung menyukai pekerjaan yang melibatkan penggunaan tangan, seperti kegiatan merakit, membuat, mengukir, memperbaiki, dan mengoperasikan alat tertentu. Individu dengan tipe ini umumnya lebih suka pekerjaan yang dilakukan di luar ruangan.

b. Tipe Peneliti (*Investigative*)

Tipe ini mendeskripsikan bahwa individu menyukai hal yang berbau dengan penyelidikan, suka bereksperimen, mengamati sesuatu, menemukan serta meneliti sesuatu, dan memiliki kemampuan menyelesaikan masalah.

c. Tipe Seniman (*Artistic*)

Tipe ini mendeskripsikan bahwa individu menyukai dunia seni seperti bermain musik, dan bisa merangkai kata-kata dan biasanya bisa dilakukan untuk saling berkomunikasi dan mengekspresikan diri.

d. Tipe Sosial (*Social*)

Tipe ini mendeskripsikan bahwa individu suka mengajar, memberikan informasi, melatih keterampilan, membantu, melayani serta mengobati, dan selalu peduli dengan lingkungan sekitar.

e. Tipe Pengusaha (*Enterprising*)

Tipe ini mendeskripsikan bahwa individu suka apabila bertemu orang, memiliki jiwa kepemimpinan, mampu berbicara serta mempengaruhi orang lain, dan menyukai dunia bisnis.

f. Tipe Orang Rutin (*Conventional*)

Tipe ini mendeskripsikan bahwa individu menyukai pekerjaan yang dilakukan di dalam ruangan yang melibatkan pengorganisasian, serta menyukai pekerjaan yang mengikuti prosedur, menyukai dengan pengolahan data baik angka maupun biasa.

Apabila individu semakin sama dan mirip dengan salah satu kepribadian diatas, maka semakin kelihatan juga karakteristik dan corak perilaku yang khas dari tipe tersebut (Putri dan Purnamasari, 2018).

3. Tarif Upah dan Indikatornya

Sampai dengan sekarang ini terdapat perbedaan dari berbagai ahli tentang pendefinisian upah. Tidak hanya dari berbagai ahli namun perbedaan pengertian juga muncul dari pemilik kerja, pemerintah, maupun buruh itu sendiri. Hal tersebut disebabkan karena perbedaan sudut pandang berbagai bidang yang merumuskan definisi tersebut. Dari pihak pemilik kerja menganggap bahwa upah adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atas apa yang telah dilakukannya yang menguntungkan bagi dirinya. Otoritas publik mencirikan kompensasi sebagai jenis pembayaran yang diperoleh oleh pekerja untuk pekerjaan yang telah mereka lakukan dan merupakan bagian penting dari kerangka keuangan. Sedangkan menurut tenaga kerja, upah adalah suatu pokok utama bagi kelangsungan hidup dirinya sendiri dan juga keluarganya. Dari beberapa perbedaan pengertian, dapat dilihat bahwa maksudnya itu sama yaitu penghasilan yang didapat oleh tenaga kerja atas jasa yang telah dilakukannya (Trimaya, 2014).

Pasal 1 ayat 30 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/ 2003) menyatakan, “Upah merupakan hak pekerja yang didapat serta dinyatakan dalam bentuk uang selaku imbalan dari perusahaan ataupun pemberi kerja kepada pekerja yang sudah resmi serta akan dibayar atas perjanjian kerja, konvensi, ataupun peraturan perundang- undangan, tercantum tunjangan untuk pekerja serta keluarganya atas sesuatu pekerjaan serta/ ataupun jasa yang sudah ataupun akan dicoba”.

Dalam teori ini, gaji atau pendapatan adalah faktor yang paling signifikan bagi pekerja dan subjek pertanyaan yang paling banyak. Kebijakan pengupahan yang telah ditetapkan oleh negara mencakup beberapa aspek, antara lain:

- a. Upah terendah: Negara menetapkan batas minimum upah yang harus diberikan kepada pekerja sebagai jaminan bagi kondisi kerja yang layak.

- b. Struktur dan skala upah: Negara mengatur struktur dan skala upah berdasarkan faktor-faktor seperti kualifikasi, pengalaman, dan tanggung jawab pekerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan adanya perbedaan upah yang adil di antara berbagai tingkatan pekerjaan.
- c. Upah lembur: Negara mengatur pembayaran upah tambahan bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal. Biasanya, upah lembur diberikan sebagai insentif untuk pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja reguler.
- d. Upah tidak masuk kerja atau melakukan pekerjaan karena alasan tertentu: Negara menetapkan kebijakan mengenai pembayaran upah saat pekerja tidak dapat masuk kerja atau melakukan pekerjaan karena alasan yang diakui, seperti cuti sakit atau cuti bersalin.
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah: Negara mengatur bentuk dan metode pembayaran upah kepada pekerja, seperti pembayaran tunai, transfer bank, atau melalui sistem pembayaran elektronik.
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah: Negara menetapkan faktor-faktor yang dapat dipertimbangkan dalam menghitung jumlah upah, seperti tunjangan, insentif, atau potongan-potongan tertentu.
- g. Penggunaan upah sebagai dasar penghitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya: Negara mungkin mengharuskan penggunaan upah sebagai dasar untuk menghitung atau membayar hak dan kewajiban lainnya, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, atau iuran pensiun.

Kebijakan-kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan standar yang adil dan melindungi hak-hak pekerja dalam konteks pengupahan.

Di Indonesia, gaji biasa digunakan untuk menyebut upah. Pemilik perusahaan sering membayar gaji sebulan sekali. Karyawan sering menerima gaji mereka setiap bulan dalam bentuk pembayaran atau layanan. Karena ada hubungan kerja antara pemilik perusahaan dan pekerja, upah atau gaji dibayarkan, namun hal tersebut juga

berakhir ketika hubungan kerja berakhir. Selain itu, setiap karyawan memiliki hak atas penghasilan yang adil di bawah sistem upah (Maifanda,2019).

Prinsip pengupahan di Indonesia sudah diatur di dalam peraturan perundang-undangan UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 36 Tahun 2021 sebagai berikut :

- a. Pasal 88 Ayat (1) dan (2) No. 13 Tahun 2002 jo. UU No. 11 Tahun 2020 dan Pasal 2 Ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 yang isinya: “Pemerintah telah menetapkan kebijakan atau peraturan pengupahan menjadi salah satu cara untuk mencapai hak pekerja guna mendapatkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b. Pasal 88A Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 dan Pasal 2 Ayat (2) dan (3) PP No. 36 Tahun 2021 yang isinya:
“Setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilai dan harganya”.

Pengaturan tentang sistem pengupahan seperti yang diketahui bahwa telah disahkan peraturan terbaru yaitu Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja. Ini karena pekerjaan pindah ke luar negeri, setiap pekerja kurang kompetitif dibandingkan pekerja di negara lain, ada lebih banyak orang yang menganggur, dan Indonesia terjebak dalam pendapatan menengah. Undang-undang Cipta Kerja ini telah mengubah sekitar 82 Undang-undang yang didalamnya termasuk mengubah beberapa pasal yang ada pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Salah satu pokok perubahan yang ada pada Cipta Kerja adalah sistem pengupahan tenaga kerja yang ada di dalam *omnibus law* yaitu dalam perhitungannya sekarang mengacu pada satuan waktu dan hasil. Selain itu UU Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh Kabupaten/Kota serta memformulasikan berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi (Manika, 2022).

Prinsip pengupahan ini merupakan suatu komponen yang paling mendasar yang akan menerangkan bagaimana upah itu bisa diatur dan juga bisa diterapkan. Menurut Soedarjadi prinsip pengupahan di Indonesia ini umumnya didasarkan oleh tiga hal berikut:

- a. Mencerminkan imbalan atau balas jasa tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya;
- b. Menjamin kehidupan yang layak bagi para tenaga kerja itu sendiri serta bagi keluarganya;
- c. Menyediakan upah insentif atau tambahan untuk mendorong kenaikan produksi kerja.

Sedangkan menurut Ridwan Halim, prinsip pengupahan harus memenuhi tiga hal berikut:

- a. Prestasi atas pekerjaan dari tenaga kerja diukur dengan waktu yang diselesaikan, keterampilan yang diberikan baik fisik, mental dan juga sosial;
- b. Melakukan studi banding dengan perusahaan lain yang sejenis atas upah yang diberikan kepada tenaga kerja;
- c. Memberikan insentif atau tambahan kepada tenaga kerja yang rajin, disiplin, dan juga berprestasi sehingga akan meningkatkan jumlah produktivitas (Trimaya, 2014).

Ketentuan upah lembur telah diatur di dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Untuk siklus kerja enam hari, ada ketentuan lembur ke hari kerja dan lembur kerja pada mingguan, bulanan, atau hari libur nasional. Selain pada Undang-undang No.13 Tahun 2003, pengupahan juga diatur pada Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 22 menentukan upah sebulan untuk menghitung upah lembur yaitu 1/173 kali upah sebulan. Dalam hal ini upah dari tenaga kerja dibayar secara harian maka besarnya upah sebulan dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Upah dalam sehari dikalikan 25, ini diperuntukkan bagi pekerja yang bekerja 6 hari kerja dalam seminggu;
- b. Upah dalam sehari dikalikan 21, ini diperuntukkan bagi pekerja yang bekerja 5 hari dalam seminggu;
- c. Untuk upah yang dibayarkan atas dasar penghitungan satuan hasil maka upah dalam sebulan itu sama dengan pendapatan rata-rata yang diterima dalam 12 bulan terakhir;
- d. Untuk upah yang dibayarkan lebih rendah daripada upah minimum maka dasar yang digunakan untuk perhitungan upah lembur adalah upah minimum yang berlaku di wilayah tersebut (Sahlisa dan Adha, 2021).

Upah dasar juga dikenal sebagai upah primer, dan tunjangan sering dikenal sebagai upah tambahan, merupakan upah pengganti atau gaji. Upah pokok adalah upah wajib yang diberikan kepada karyawan sebanding dengan volume tenaga kerja yang telah disepakati oleh para pihak mengenai besarnya. Kemudian, kompensasi tambahan untuk pekerjaan atau jasa yang diberikan dibayarkan sebagai penghasilan tunjangan, yang terpisah dari gaji pokok. Kompensasi tambahan ini dapat berupa asuransi, tunjangan jabatan, bahkan sampai promosi jabatan. Biasanya, tunjangan dimaksudkan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan output mereka dan menjaga disiplin di tempat kerja. Setiap perusahaan juga memiliki kompensasi tambahan yang berbeda-beda tentunya (Amalia, 2019).

Dalam realitanya, upah selalu memiliki permasalahan tersendiri bagi buruh baik pada buruh pada sektor formal dan sektor informal. Pada faktanya buruh pada sektor formal cenderung dianggap lebih beruntung dibandingkan dengan buruh informal. Hal tersebut disebabkan karena buruh pada sektor formal ada regulasi tersendiri yang melindungi mereka (Azhari dkk, 2022). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nisrina Nursyiana dan Nurul Badriyah mengemukakan bahwa semakin tinggi atau semakin meningkatnya upah yang diterima

oleh perempuan maka semakin meningkat pula kesempatan perempuan yang bekerja menjadi bahagia (Nursyiana dan Badriyah, 2022).

4. Jam Kerja dan Indikatornya

Menurut Wolman dalam Su'ud, mengatakan bahwa antara pekerjaan dengan psikologi saling berkaitan. Pekerjaan pada tingkat bawahan banyak yang merasa bahwa gaji yang diberikan digunakan untuk membeli waktu mereka. Wolman juga mengatakan ada beberapa cara yang efektif dalam pengurusan waktu agar pekerjaan bisa lebih baik. Diantaranya adalah selalu mencatat apapun yang sekiranya perlu dan penting untuk diperhatikan karena susunan pekerjaan yang terorganisir akan dapat menjadikan pekerjaan diselesaikan dengan baik (Yeni R dan Okmaida, 2021).

Menurut Komaruddin, Jam kerja adalah suatu proses di mana jumlah jam yang dihabiskan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu ditentukan. Biasanya, penetapan jam kerja dilakukan oleh pemilik perusahaan atau pimpinan perusahaan. Dalam penetapan jam kerja, dilakukan pengaturan terhadap waktu yang dihabiskan seseorang di tempat kerja, termasuk jam masuk, jam pulang, dan durasi istirahat yang ditentukan. Kebijakan jam kerja dapat bervariasi antara perusahaan satu dengan yang lainnya, tergantung pada jenis industri dan persyaratan pekerjaan yang spesifik.

Penetapan jam kerja yang dilakukan oleh pemilik perusahaan atau pimpinan perusahaan penting untuk mengatur keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan. Hal ini juga bertujuan untuk memastikan efisiensi operasional serta mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Karyawan melakukan tugasnya selama jam kerja, yang seringkali dilakukan pada jam-jam di siang atau malam hari. Biasanya, pemilik perusahaan akan memberi karyawan jadwal. Penentuan jam kerja pada zona swasta telah ditetapkan dalam Pasal 77 hingga dengan Pasal 88 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan jo. Undang-undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020. Penetapan jam kerja juga diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 25 pasal 21 sd 25, selain UU sebelumnya. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Rizky, 2019).

Dimungkinkan untuk menganggap jam kerja standar sebagai hari kerja, dengan istirahat dan hari libur dijadwalkan untuk waktu yang tersisa. Istirahat dilakukan pada malam hari, sedangkan pekerjaan dilakukan pada siang hari. Berbeda dengan orang yang jam kerjanya tidak teratur, mereka biasanya memiliki pola tidur yang tidak konsisten, bekerja pada malam hari dan istirahat pada siang hari.

Pada Pasal 77 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 21 Tahun 2020 dan Pasal 21 Ayat (2) No. 35 Tahun 2021 mewajibkan para pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja sebagai berikut :

- a. 7 (tujuh) jam kerja dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam seminggu atau 6 (enam) hari kerja dalam seminggu.
- b. 8 (delapan) jam kerja salam sehari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam seminggu atau 6 (enam) hari kerja dalam seminggu.

Hanya batasan waktu kerja yang dapat ditentukan oleh peraturan tersebut di atas baik waktu mulai maupun waktu akhir tugas tidak dapat ditentukan. Jika waktu yang ditentukan terlampaui, itu dianggap sebagai kerja lembur, dan karyawan harus dibayar untuk jam tambahan ini. Tidak semua profesi mengharuskan pekerja untuk bekerja selama 40 (empat puluh) jam setiap minggunya. Beberapa perusahaan menerapkan lebih dan kurang dari itu.

Namun, dalam menentukan lamanya jam kerja, pelaku usaha di beberapa industri atau perusahaan dapat melakukannya selain mengikuti peraturan tambahan yang telah ditetapkan Menteri. Aturan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 234/MEN/2003 yaitu “Jam kerja dengan ketentuan maksimal

adalah 11 (sebelas) jam sehari dan maksimal 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja dengan ketentuan maksimal 14 (empat belas) hari terus menerus dan istirahat minimal 5 (lima) hari dengan upah tetap dibayar”.

- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja serta Transmigrasi Nomor. Per-15/ MEN/ VII/ 2005 ialah:

“Mengendalikan waktu kerja setidaknya lama periode kerja maksimal 10 (sepuluh) minggu berturut-turut bekerja, dengan 2 (dua) minggu berturut-turut waktu istirahat. Dalam periode kerja 10 (sepuluh) minggu secara terus menerus itu mendapat 1 (satu) hari istirahat setiap 2 (dua) minggu. Apabila perusahaan atau instansi memilih jam kerja periode tersebut, maka jam kerja maksimalnya adalah 12 (dua belas) jam sehari”.

- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja serta Transmigrasi Per. 11/ MEN/ VII/ 2010 ialah:

“setidaknya lama periode kerja satu bulan bekerja dengan 5(5) hari rehat sehabis pekerja menuntaskan periode kerja itu. Dalam periode kerja satu bulan itu diberikan (satu) hari waktu rehat tiap 2 pekan. Apabila industri ataupun lembaga memilah jam kerja dengan periode tersebut, hingga jam kerja maksimalnya merupakan 12(2 belas) jam per hari” (Efni, 2015).

Intinya, organisasi atau perusahaan diperbolehkan mempekerjakan orang lebih dari 40 jam seminggu dengan persyaratan membayar kompensasi. Seorang karyawan dapat dikatakan berprestasi dan produktif apabila telah mampu menghasilkan barang atau produk dan jasa sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan perusahaan serta dilakukan dalam waktu yang lebih singkat. Dengan demikian perusahaan juga perlu memperhatikan jam kerja para karyawan agar produktivitas bisa ditingkatkan dan perusahaan dapat berkembang serta dapat mempertahankan usahanya (Gumanti, 2015).

5. Religiusitas dan Indikatornya

Definisi religiusitas menurut Gazalba merupakan perilaku batin dari tiap diri seseorang dihadapan tuhan yang sedikit atau banyaknya adalah rahasia bagi orang lain, yang melingkup totalitas dalam diri

seseorang. Sedangkan Muzakkir mengatakan bahwa, religiusitas merupakan perilaku keberagamaan atau aktivitas yang terkait dengan agama. Pengertian lain menyebutkan bahwa religiusitas adalah keterlibatan agama terdiri dari tiga dimensi yaitu organizational, non-organisational, dan subjektif (Wahyuningsih, 2008). Religiusitas juga diartikan sebagai hubungan batin antara manusia dengan Tuhan-Nya yang dapat mempengaruhi kehidupannya baik seperti beribadah solat, puasa, zakat, maupun yang berkaitan dengan kehidupan sosial.

Religiusitas sendiri menurut agama Islam dapat dilihat dari Terdapat beberapa aspek penting yang terkait dengan ajaran agama, antara lain:

- a. Aspek keyakinan atas ajaran agama (akidah): Merupakan aspek yang berkaitan dengan keyakinan dan kepercayaan individu terhadap prinsip-prinsip dan doktrin-doktrin ajaran agama. Ini mencakup keyakinan terhadap Tuhan, keberadaan akhirat, dan prinsip-prinsip keimanan lainnya.
- b. Aspek ketaatan atas ajaran agama (syariah atau ibadah): Merupakan aspek yang menyangkut pelaksanaan ketaatan terhadap perintah-perintah dan larangan-larangan agama dalam bentuk ibadah. Ini mencakup pelaksanaan shalat, puasa, zakat, haji, dan ketaatan lainnya terhadap aturan-aturan agama.
- c. Aspek penghayatan atas ajaran agama (ihsan): Merupakan aspek yang terkait dengan penghayatan dan penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari dengan tingkat kesempurnaan dan kualitas tertinggi. Ini mencakup usaha untuk mencapai keunggulan moral dan spiritual serta melakukan segala perbuatan dengan keikhlasan dan kualitas terbaik.
- d. Aspek pengetahuan atas ajaran agama (ilmu): Merupakan aspek yang berkaitan dengan pemahaman dan pengetahuan terhadap ajaran agama. Ini mencakup studi, pembelajaran, dan pemahaman yang

mendalam mengenai teks-teks suci, hukum-hukum agama, dan konsep-konsep spiritual.

- e. Aspek pelaksanaan ajaran agama (muamalah): Merupakan aspek yang berhubungan dengan penerapan ajaran agama dalam hubungan sosial dan transaksi ekonomi. Ini mencakup aspek-etika dalam bisnis, hubungan antarmanusia, dan prinsip-prinsip keadilan dan etika yang diatur oleh agama.

Kelima aspek ini membentuk fondasi penting dalam kehidupan beragama, yang mencakup keyakinan, ketaatan, penghayatan, pengetahuan, dan pelaksanaan ajaran agama dalam berbagai aspek kehidupan seorang individu. (Afifah, 2018).

Ada banyak cara agama muncul dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan keagamaan tidak hanya mencakup perilaku ritual, seperti ibadah, tetapi juga tindakan lain yang mungkin dimotivasi oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang tampak saja oleh mata tetapi juga yang terletak pada hati. Aktivitas beragama tidak terbatas hanya pada pelaksanaan ibadah secara langsung, tetapi juga melibatkan implementasi nilai-nilai agama dalam kehidupan sosial kemasyarakatan, termasuk dalam hal ekonomi. Agama memberikan panduan etika dan prinsip-prinsip yang harus diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks ekonomi.

Dalam hal ekonomi, aktivitas beragama dapat tercermin dalam bagaimana seseorang berperilaku dalam bisnis, perdagangan, investasi, dan interaksi ekonomi lainnya. Prinsip-prinsip agama seperti kejujuran, keadilan, kepatuhan terhadap hukum, memberikan hak-hak kepada pekerja, dan menghindari eksploitasi dapat mempengaruhi bagaimana individu menjalankan aktivitas ekonomi.

Misalnya, seseorang yang beragama dapat menerapkan prinsip kejujuran dan integritas dalam bisnisnya, menjaga kualitas produk atau jasa yang ditawarkan, memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, dan menghindari praktik-praktik yang tidak etis atau

merugikan orang lain. Mereka juga dapat mengedepankan tanggung jawab sosial dan memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat melalui kegiatan ekonomi mereka.

Dengan demikian, aktivitas beragama tidak hanya terbatas pada aspek spiritual atau ritual, tetapi juga melibatkan tindakan nyata dalam menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sosial dan ekonomi sehari-hari. (Hakim, 2020).

Menurut Glock & Stark, konsep religiusitas adalah rumusan berlian. Konsep tersebut mencoba menjelaskan bahwa seseorang bukan hanya dilihat dari satu atau dua dimensi saja, melainkan dari segala aspek dimensi. Keberagaman yang ada di dalam Islam tidak hanya dilihat dari ibadahnya saja, namun juga dari aktivitas yang lainnya. Ada lima dimensi untuk mengukur apakah seseorang tersebut religius atau tidak, dan lima dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi ritual; merupakan dimensi yang mengukur dan mengatur sejauh mana seseorang dapat melaksanakan kewajiban ritual agama tergantung pada keyakinan, motivasi, kesehatan, kondisi fisik, keterbatasan waktu, dan lingkungan mereka. Faktor-faktor ini dapat berbeda-beda untuk setiap individu dan situasi. Yang terpenting, seseorang harus melakukan yang terbaik sesuai dengan kemampuannya dalam melaksanakan kewajiban ritual agama sesuai dengan keyakinan dan ketentuan agama yang dianutnya. Dimensi ideologis; merupakan dimensi yang mengatur dan mengukur sejauh mana seseorang memahami akan hal-hal yang bersifat dogmatis. Dimensi ini meyangkut kepercayaan seseorang terkait dengan kebenaran yang ada di dalam agamanya.
- b. Dimensi intelektual; merupakan dimensi yang mengukur sejauh mana seseorang memahami tentang ajaran agamanya, serta mengukur sejauh mana seseorang mau menambah pemahamannya dalam hal keagamaan.

- c. Dimensi pengalaman; merupakan dimensi yang mengukur sejauh mana seseorang dapat merasakan pengalaman religius. Dalam hal ini, dapat diambil contoh apabila doa yang dipanjatkan sering tekabul, merasakan tenang jika mendengar lantunan ayat Al-Qur'an, dan lain-lain.
- d. Dimensi konsekuensi; merupakan dimensi yang mengukur dan mengatur sejauh mana seseorang dapat mengaplikasikan ajaran agamanya di dalam kehidupan sehari-hari. Dimensi ini lebih menekankan pada aspek sosial yang mana aspek sosial ini adalah manifestasi ajaran agama dalam kehidupan bermasyarakat (Wahyudi, dkk. 2018).

6. Minat Bekerja dan Indikatornya

Menurut Slameto, minat adalah sikap batin yang terdapat dalam diri manusia dan merupakan rasa ketertarikan terhadap suatu hal atau aktivitas tanpa adanya paksaan atau dorongan eksternal. Dalam konteks ini, minat dapat diartikan sebagai kehendak atau motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki minat terhadap suatu aktivitas tertentu akan cenderung memberikan perhatian dan pemahaman yang konsisten terhadap aktivitas tersebut. Timbulnya minat dalam diri seseorang biasanya dipengaruhi oleh rasa senang, ketertarikan, dan perhatian terhadap aktivitas tersebut. Ketika seseorang memiliki minat yang kuat terhadap suatu aktivitas, mereka akan lebih termotivasi untuk terlibat dalam aktivitas tersebut dengan sukarela dan secara aktif. Mereka akan cenderung menunjukkan ketertarikan yang berkelanjutan, mengembangkan pemahaman yang lebih dalam, dan berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan terkait aktivitas tersebut.

Dalam konteks pendidikan atau pengembangan diri, penting bagi individu untuk mengenali minat-minatnya sendiri dan mengarahkan energi dan waktu mereka pada aktivitas yang sesuai dengan minat tersebut. Dengan demikian, minat dapat menjadi

pendorong yang kuat untuk mencapai keberhasilan dan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan. (Afifah, 2018).

Sedangkan menurut Harlock minat merupakan dorongan motivasi yang mendorong individu untuk mengejar hal-hal yang mereka inginkan, terutama jika mereka memiliki kebebasan untuk memilih. Minat cenderung bersifat konsisten, karena memberikan kepuasan pribadi yang berkelanjutan dalam kehidupan seseorang. Ketika seseorang melihat berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi, mereka dapat memiliki minat dalam memasuki dunia kerja.

Dalam dunia kerja, minat dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi pilihan karir seseorang. Dengan memiliki minat yang kuat dalam bidang tertentu, individu cenderung termotivasi dan tertarik untuk mengejar karir di bidang tersebut. Mereka menyadari bahwa kebutuhan-kebutuhan seperti finansial, pengembangan diri, dan pencapaian karir dapat terpenuhi melalui minat mereka dalam dunia kerja.

Namun, perlu diingat bahwa minat seseorang dapat berubah seiring waktu dan pengalaman. Eksplorasi, pembelajaran, dan pengalaman langsung dapat membantu individu mengembangkan minat baru atau memperdalam minat yang sudah ada dalam bidang yang menarik bagi mereka.

Secara kesimpulan, minat merupakan faktor penting yang mempengaruhi individu dalam memilih karir yang sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka. Minat yang kuat dan konsisten memberikan kepuasan dan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan serta memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari. Beberapa pendapat mengatakan bahwa seseorang yang memiliki minat untuk bekerja didorong oleh beberapa kebutuhan mendasar yang bersifat sama antar individunya yang tidak hanya bersifat fisiologis namun juga psikologis (Sulistianingsih dkk, 2018)

Begitu juga dengan minat bekerja, seseorang yang memiliki minat untuk bekerja di perusahaan tertentu maka secara tidak langsung seorang tersebut tertarik dengan suatu pekerjaan. Minat kerja muncul ketika seseorang memiliki keinginan kuat untuk bekerja di bidang yang mereka sukai. Menurut Djaali, minat kerja terbentuk melalui kombinasi dari minat pribadi yang berkembang seiring dengan sikap positif, keinginan yang kuat, dan pengalaman yang dimiliki.

Dalam pandangan Djaali, sikap mencerminkan pandangan positif atau negatif seseorang terhadap jenis pekerjaan tertentu. Jika seseorang memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan tersebut, itu dapat mempengaruhi minat mereka dalam bidang tersebut. Selain itu, memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja di bidang tertentu juga berperan penting dalam membentuk minat kerja. Jika seseorang sangat ingin terlibat dalam jenis pekerjaan tertentu, minat mereka cenderung meningkat.

Pengalaman juga memainkan peran dalam membentuk minat kerja. Pengalaman langsung atau pengamatan dapat membantu seseorang memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang bidang pekerjaan tertentu, dan ini dapat mempengaruhi minat mereka. Pengalaman positif dapat memperkuat minat seseorang dalam pekerjaan tersebut, sementara pengalaman negatif dapat mengurangi minat tersebut.

Secara keseluruhan, menurut Djaali, minat kerja adalah hasil dari perkembangan minat pribadi yang didukung oleh sikap positif, keinginan yang kuat, dan pengalaman yang relevan. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap tingkat minat seseorang dalam suatu bidang pekerjaan. (Maikaningrum,dkk, 2017).

Perasaan minat akan muncul dikarenakan adanya daya tarik luar pada diri serta muncul dari dalam diri seseorang. Semakin besar rasa minat seseorang dari suatu hal tersebut sebagai suatu modal besar bagi diri seseorang. Maknanya butuh sekali yang namanya perjuangan untuk

mendapatkan apa yang diminatinya. Minat yang dimiliki seseorang akan menentukan seberapa jauh seseorang mengikuti segala bentuk kegiatan. Bertambahnya minat serta perhatian terhadap suatu pekerjaan, maka seseorang akan bertambah pula rasa peduli akan pekerjaannya tersebut.

Menurut Dewa Ketut ada beberapa jenis minat, antara lain : (1) Minat yang diekspresikan (*Expressed Interest*) yaitu minat yang bisa diekspresikan melalui pernyataan yang memperlihatkan bahwa orang tersebut menyukai hal itu, (2) Minat yang diwujudkan (*Manifest Interest*) yaitu minat yang diwujudkan oleh orang tersebut dengan melakukan suatu tindakan atau perbuatan serta berpartisipasi mengikuti aktivitas tertentu, (3) Minat yang diinventarisasikan (*Inventoried Interest*) yaitu minat yang bisa diukur melalui kegiatan tertentu yang dapat digunakan untuk menjawab sebuah pernyataan untuk suatu kelompok tertentu (Hariyanto, 2011).

Terdapat sejumlah langkah-langkah atau prosedur yang sebaiknya diperhatikan ketika memiliki minat untuk bekerja. Yang pertama seseorang harus benar-benar mengetahui pekerjaan apa yang diinginkan, kedua seseorang harus mencaritahu lebih mendalam terkait dengan perusahaan yang diminati agar sesuai dengan yang kriteria, yang terakhir adalah seseorang harus memiliki keputusan yang matang ketika akan menerima atau menolak perusahaan tersebut (Shalahudin dkk, 2022).

Ada tiga hal yang dapat mempengaruhi munculnya minat di dalam diri seseorang, ketiga faktor tersebut adalah:

a. Faktor dari individu itu sendiri

Faktor ini merupakan faktor yang timbul dari dalam individu itu sendiri. Misalnya saja keinginan untuk makan dan memenuhi kebutuhan sehari-hari maka akan meningkatkan minat untuk mencari penghasilan atau bekerja.

b. Faktor motif sosial

Faktor ini akan mendorong seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas. Misalnya keinginan untuk membeli pakaian tersebut karena ingin diperhatikan oleh orang lain atau minat untuk memakan buah karena ingin menciptakan tubuh ideal dan mendapatkan penghargaan dari masyarakat.

c. Faktor emosional atau perasaan

Faktor-faktor ini mempengaruhi sejauh mana seseorang memberikan perhatian terhadap objek atau aktivitas tertentu (Hakim, 2020).

7. Perempuan Bekerja dalam Islam

Perempuan bekerja sekarang ini menjadi hal yang wajar di era yang modern. Mereka bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, bisa mengekspresikan diri mereka sendiri, membantu perekonomian rumah tangga, mengingat sekarang harga bahan-bahan pokok itu mulai naik. Selain itu motivasi para perempuan bekerja adalah pemenuhan kesehatan. Mengapa demikian, karena jika perempuan dirumah dan kebutuhan tidak terpenuhi maka akan menimbulkan stres. Jadi bekerja merupakan suatu kebutuhan agar kesehatan juga terjaga (Zahro dkk, 2018).

Berbagai ketentuan terkait ketenagakerjaan telah diatur dalam UU tersebut, mulai dari pembayaran gaji, jam kerja, dan cuti kerja. Salah satu ketentuan tersebut berkaitan dengan pembatasan tenaga kerja perempuan yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 sampai dengan 83. Perempuan yang secara fisik dapat melakukan berbagai profesi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat disebut sebagai tenaga kerja wanita.

Berikut hak-hak pekerja perempuan yang dituangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003:

- a. Waktu bekerja untuk buruh wanita diatur dalam Pasal 76 dengan poin selaku berikut:

- 1) Tidak diperkenankan buat mempekerjakan wanita yang umurnya dibawah 18 tahun serta wanita dalam kondisi berbadan dua yang bagi tenaga kesehatan bisa membahayakan kesehatan serta keselamatan dirinya serta bakal anak yang terdapat di dalam isi antara jam 23. 00- 07. 00.
 - 2) Pekerja wanita yang bekerja antara jam 23. 00- 07. 00 berhak mendapatkan minuman serta hidangan dan diberikan proteksi serta keamanan sepanjang wanita tersebut bekerja di tempat tersebut.
 - 3) Pekerja wanita yang bekerja antara jam 23. 00- 07. 00 berhak mendapatkan jasa antara jemput demi keselamatan serta keamanan.
- b. Pekerja wanita yang hadapi nyeri haid apalagi hingga tidak dapat mengerjakan kegiatan serupa biasa hingga harus memperoleh cuti tidak masuk kerja pada hari kesatu serta kedua haid. Statment ini cocok dengan Pasal 81 UU No 13 Tahun 2003. Pekerja yang merasa sakit serta tidak enak badan pada dikala haid bisa memberitahu kepada pihak industri buat memperoleh cuti haid serta pihak industri tidak boleh memotong upah pekerja. Syarat ini terdapat di dalam Pasal 93 UU No 13 Tahun 2003.
 - c. Pekerja perempuan yang sudah melahirkan pun memiliki hak cuti sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 dengan waktu cuti selama 3 (tiga) bulan. Hal ini diterima 1,5 bulan sebelum ia melahirkan dan 1,5 bulan setelah ia melahirkan.
 - d. Pekerja perempuan tidak diperkenankan untuk diberhentikan hubungan pekerjaannya pada situasi tertentu. Situasi tertentu yang dimaksud ialah pekerja perempuan yang hamil, menyusui, ataupun mengalami keguguran.

Partisipasi perempuan pada angkatan kerja umumnya akan sangat dipengaruhi oleh perubahan struktur ekonomi. Masalah sosial, ekonomi, dan budaya semuanya berdampak pada berapa banyak

perempuan yang bekerja. Akibatnya, partisipasi perempuan akan bervariasi dari tahun ke tahun. Tingkat penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia sendiri yang notabene sering mengalami krisis ekonomi akan tinggi.

Namun, tingkat pekerjaan bagi perempuan bervariasi antara lokasi pedesaan dan perkotaan. Karena masih sulitnya perempuan mendapatkan pekerjaan di kota, jumlah keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja lebih tinggi di daerah pedesaan, di mana mereka dapat bekerja di pabrik, pertanian, atau bisnis rumahan lainnya..

Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi keluarga, mendukung perekonomian, mempengaruhi keterlibatan perempuan dalam dunia kerja. Mengingat krisis ekonomi yang sedang berlangsung, ternyata banyak perempuan Indonesia yang sekaligus bekerja dan mengangkat status ekonomi keluarganya selain menjadi ibu rumah tangga (Lukmanul Hakim, 2011).

Islam menjadi salah satu agama di dunia yang telah melahirkan sistem ekonomi yang biasa dikenal dengan ekonomi Islam. Pandangan yang terdapat pada sistem ekonomi Islam bukan hanya menjangkau dunia saja namun juga akhirat. Salah satu unsur yang terpenting di dalam ekonomi yang kemudian mendapat perhatian besar termasuk dalam ekonomi Islam adalah bekerja. Secara terminologi bekerja merupakan suatu perbuatan manusia yang ditujukan baik untuk dunia maupun untuk akhirat yang dilakukan secara perorangan maupun secara bersama-sama.

Pada sistem ekonomi Islam memiliki pandangan bahwa bekerja merupakan bentuk perbuatan yang baik yang nantinya akan menghasilkan kebaikan serta mendorong adanya kebaikan yang lain. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan sesuatu yang berharga baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Lebih luasnya lagi adalah dapat melaksanakan ibadah *mahdhah* maupun ibadah *ghairu mahdhah*

(Saefullah, 2022). Beberapa urgensi bekerja dalam Islam adalah sebagai berikut:

a. Kerja sebagai kewajiban

Islam menganggap amal atau perbuatan, termasuk bekerja, sebagai kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap umatnya, sesuai dengan kemampuan individu masing-masing. Dalam ajaran Islam, pentingnya kerja juga ditekankan sejalan dengan kewajiban religius, sesuai dengan keyakinan bahwa bekerja merupakan sebuah kewajiban.

Islam memberikan penekanan yang kuat terhadap nilai-nilai amal atau perbuatan tersebut, sehingga dalam Islam terdapat konsep *Al Islamu 'Aqidatu 'Amalin Wa 'Amalu 'Aqidatin* (Islam sebagai ideologi praktis dan juga praktik ideolog). Konsep ini menggambarkan bahwa Islam tidak hanya merupakan keyakinan atau ideologi teoritis, tetapi juga mendorong praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Ismail Raji al Faruqi, Islam dianggap sebagai agama aksi yang menekankan pentingnya tindakan konkret dalam menjalani kehidupan beragama. Hal ini menunjukkan bahwa Islam mengajarkan umatnya untuk tidak hanya memiliki keyakinan, tetapi juga berkomitmen dalam bertindak sesuai dengan ajaran agama dalam semua aspek kehidupan.

Dalam Islam, pekerjaan atau aktivitas kerja dianggap sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup, memberikan kontribusi positif pada masyarakat, dan mendapatkan rizki yang halal. Dengan melakukan pekerjaan yang baik dan bermanfaat, umat Muslim diharapkan dapat menjalani kehidupan yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama dan mencapai keberkahan dalam segala aspek kehidupan mereka.

b. Motivasi Kerja

Dalam memotivasi diri untuk bekerja terdapat beberapa poin khusus yang tentunya menyangkut dengan sistem ekonomi Islam yaitu:

- 1) Janji mendapatkan pahala. Al-Quran memberikan motivasi bagi hambanya yang bekerja keras dengan memberikan pahala yang berlipat dan juga memberikan petunjuk.
- 2) Kewajiban untuk terampil dan menguasai teknologi. Islam menganjurkan bagi hambanya untuk menguasai teknologi dan memiliki keterampilan dalam bekerja.
- 3) Memiliki pandangan yang positif terhadap kerja untuk kehidupan. Allah memberikan motivasi bahwa semua orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perbuatan seperti bekerja akan dapat memenuhi kebutuhan dirinya.
- 4) Respek terhadap kerja dan pekerja. Islam menganjurkan bagi seluruh manusia bahwa kerja yang dianjurkan adalah kerja yang shaleh, produktif serta memberikan manfaat bagi dirinya dan orang lain.

c. Bekerja adalah sebuah amanah

Islam mengajarkan bahwasanya seseorang harus merasa percaya bahwa apabila ia mendapatkan sebuah pekerjaan, maka harus bisa dipertanggungjawabkan karena merupakan suatu amanah.

d. Kriteria pekerja muslim

Dalam Islam terdapat beberapa kriteria pekerja yang sesuai dengan sistem ekonomi Islam yaitu:

- 1) Pekerja dapat menunaikan pekerjaannya dengan ikhlas akan mendapatkan pahala baik di dunia maupun di akhirat.
- 2) Memiliki sifat amanah yang kuat.
- 3) Dapat menjaga jam kerja sesuai dengan kepentingan pekerjaan.

- 4) Memiliki perasaan bahwa atasan merupakan teladan bagi dirinya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh atau melas (Fachrudin, 2022).

Bekerja dengan amanah berarti seseorang harus bisa bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti seseorang melaksanakan tugasnya dengan kesungguhan dan dedikasi yang tinggi. Mereka mengakui dan menerima tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan mereka, serta berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Bekerja dengan ikhlas berarti seseorang melakukan pekerjaan dengan sukarela dan tanpa ada paksaan. Mereka melakukan pekerjaan tersebut dengan kerelaan hati dan niat yang tulus, bukan hanya karena kewajiban atau motif eksternal. Motivasi mereka datang dari dalam, dengan kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan manfaat yang lebih besar.

Kerelaan dalam bekerja mencerminkan sikap yang positif dan jiwa yang ikhlas. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas lebih cenderung memiliki motivasi yang tinggi, kualitas kerja yang baik, serta kepuasan dan kebahagiaan dalam menjalani pekerjaan mereka. Mereka mampu memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas yang diemban, karena mereka melakukannya dengan penuh ketulusan dan kesadaran diri.

Dalam konteks agama, bekerja dengan ikhlas juga memiliki dimensi spiritual. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas percaya bahwa pekerjaan adalah sebuah panggilan dan kesempatan untuk beribadah kepada Tuhan. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, mereka berusaha untuk melaksanakan dengan baik, mengabdikan hasil kerja sebagai wujud pengabdian kepada Tuhan, dan mengharapkan ridha-Nya.

Secara keseluruhan, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas adalah sikap yang diharapkan dalam menjalani pekerjaan. Dengan mengedepankan tanggung jawab dan ikhlas, seseorang dapat mencapai kepuasan pribadi, memberikan kontribusi yang berarti, dan mencapai kesuksesan dalam dunia kerja. serta selalu mengharap ridho

dari Allah Swt. Bekerja dengan tekun dan baik berarti seseorang harus bisa bekerja dengan rasa percaya diri sehingga menciptakan produk yang diinginkan oleh perusahaan (Walian, 2013).

Pada hakikatnya perempuan itu diperbolehkan untuk bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Husein Muhammad, salah satu tokoh aktif yang banyak mengampayekan kesetaraan gender. Beliau mengemukakan bahwa perempuan berhak mendapatkan kesempatan untuk bekerja sama halnya dengan laki-laki, dalam upaya mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya untuk kemudian bisa berperan di ranah publik. Beliau juga mengungkapkan bahwa bagi perempuan yang sudah menikah pasti akan menimbulkan ketegangan di dalam rumah tangga. Namun hal tersebut dianggap wajar, karena ketegangan tersebut masih bisa diatasi dengan saling mengerti satu sama lain dan saling bekerjasama. Hal tersebut sejalan dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam *maqasid as-syariah al-ammah* (Sugiarsih, 2022).

Selain Husein Muhammad, tokoh lain yang mengemukakan kesetaraan gender adalah Nyai Badriyah Fayumi. Beliau adalah seorang mufassir perempuan pejuang kesetaraan gender di Indonesia. Beliau berpendapat bahwa dalam berkeluarga tidak hanya laki-laki yang mencari nafkah namun perempuanpun ikut menjadi andil dalam menopang nafkah keluarga. Bahkan beliau mengatakan bahwa dalam beberapa kasus banyak sekali perempuan yang akhirnya menjadi kunci utama dalam mencari nafkah (Ulya, 2018).

Bekerja dalam Islam diartikan suatu perbuatan manusia yang ditujukan baik untuk dunia maupun untuk akhirat yang dilakukan secara perorangan maupun secara bersama-sama. Dalam Islam bekerja menjadi kewajiban bagi setiap muslim baik bagi laki-laki maupun bagi perempuan, meskipun ada perbedaan dalam bidangnya. Sesuai dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah Ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

"dan katakanlah, "bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah dikerjakan,"" (QS. At-Taubah: 105).

Dasar pekerjaan atau amal perbuatan adalah niat yang membedakannya antara yang berupa kebaikan atau keburukan. Bekerja pada dasarnya merupakan realita bagi manusia karena bekerja menjadi kodrat yang melekat pada diri manusia. Hal tersebut karena bekerja, manusia akan dapat melaksanakan pembangunan perekonomian serta sekaligus mencerminkan perintah agama seperti pada QS. Al-Mulk ayat 15 berikut:

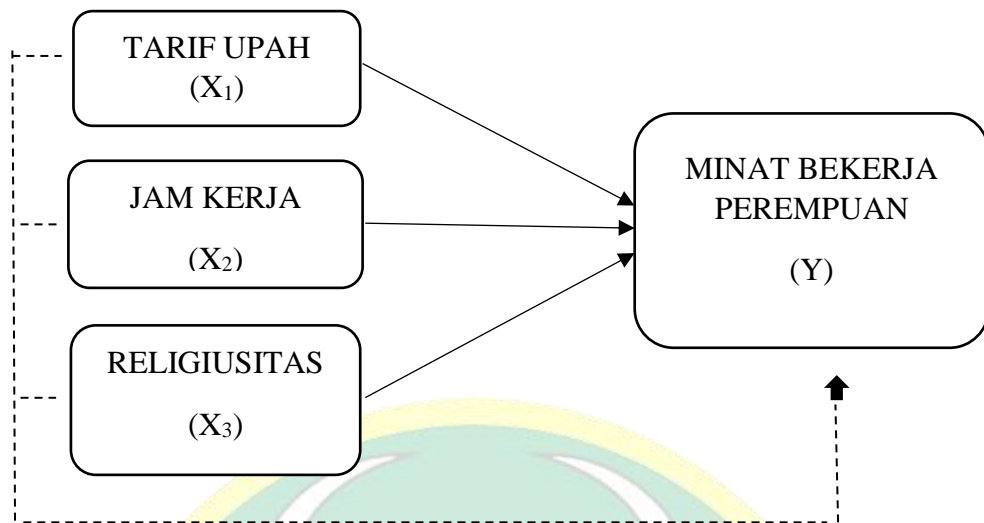
هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْاَرْضَ ذُلُوْلًا فَامشُوا فِيْ مَنَاكِبِهَا وَكُلُوْا
مِنْ رِّزْقِهٖ ۗ وَالِيهٖ النُّشُوْرُ

"Dialah yang telah menciptakan bumi dan isinya agar selalu patuh, pergilah ke segala penjuru bumi dan makanlah rezeki-Nya" (QS. Al-Mulk ayat 15).

Ayat-ayat diatas mendorong umat manusia untuk bekerja dengan harapan agar bisa mencapai kesejahteraan hidup, dapat mencukupi kebutuhan baik bagi diri sendiri maupun bagi keluarga. Karena hakikatnya bekerja adalah sebagai kodrat maka Islam juga menilai bekerja sebagai salah satu ibadah yang berpahala.

C. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini, ada tiga variabel independent (bebas) yang meliputi tarif upah, jam kerja, dan religiusitas. Kemudian untuk variabel dependent (terikat) yang digunakan adalah minat bekerja. Penggunaan empat variabel tersebut diharapkan dapat menjelaskan pengaruh tarif upah, jam kerja, dan religiusitas dalam minat bekerja perempuan. Untuk memberikan validitas serta kejelasan dalam penelitian ini, maka peneliti membuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————— : menunjukkan pengaruh secara parsial.

----- : menunjukkan pengaruh secara simultan.

D. Rumusan Hipotesis

Penelitian ini menggunakan Hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Tarif Upah terhadap Minat Bekerja.

Tarif upah merupakan pembayaran yang dilakukan oleh pemilik kerja kepada karyawan yang biasanya dibayarkan setiap bulan. Ada sedikit minat untuk bekerja di perusahaan apabila upah yang ditawarkan oleh perusahaan itu sedikit karena upah adalah faktor yang paling signifikan bagi pekerja serta subjek yang paling sering ditanyakan (Maifanda dan Slamet, 2019). Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiki Suko Suroso (2012) menunjukkan bahwa Upah berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja dengan kata lain minat bekerja dipengaruhi oleh upah yang ditawarkan.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka perumusan hipotesis pertama yaitu H₁ adalah :

H₁ : Tarif Upah Berpengaruh Positif Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

2. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Minat Bekerja.

Jam kerja merupakan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan. Jam kerja adalah hal yang paling mempengaruhi stres kerja itu sendiri. Hal ini karena ada perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika menghadapi pekerjaan yang dihadapi. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriadi Efni (2015) menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga minat bekerja pun juga dipengaruhi oleh jam kerja.

Pengembangan hipotesis kedua didasarkan pada tinjauan literatur dan studi sebelumnya yaitu H₂ adalah :

H₂ : Jam Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

3. Pengaruh Religiusitas Terhadap Minat Bekerja.

Religiusitas merupakan perilaku keberagamaan atau aktivitas yang berkaitan dengan agama. Aktifitas beragama tidak hanya berkaitan dengan ibadah saja namun juga bisa di implementasikan pada kehidupan sosial ekonomi, termasuk juga pada konteks bekerja karena agama merupakan salah satu faktor pembentuk perilaku pekerja. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Irma Mardiani AB, dan Lukmanul Hakin (2022) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap minat bekerja.

Rumusan masalah hipotesis ketiga, atau H₃, didasarkan pada tinjauan literatur dan penelitian sebelumnya.:

H₃ : Religiusitas Berpengaruh Positif Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

4. Pengaruh Tarif Upah, Jam Kerja, dan Religiusitas secara Simultan Terhadap Minat Bekerja.

Minat seseorang tentang bekerja tidak serta merta karena rasa tertarik namun juga di dasari oleh rasa ingin memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan lain sebagainya. Minat kerja timbul ketika seseorang ingin bekerja di bidang yang diminatinya. Menurut Djaali, minat kerja adalah hasil dari perkembangan minat sejalan dengan sikap, keinginan, dan pengalaman seseorang. Oleh karena itu sikap ingin memenuhi kebutuhan sehari-hari menjadikan upah sebagai faktor utama memilih pekerjaan. Jam kerja juga merupakan faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja, menjadikannya faktor kedua. Pengalaman religiusitas juga menjadi pembentuk perilaku pekerja itu sendiri.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet (2019) menunjukkan bawa gaji, dan jam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kata lain minat bekerja juga dipengaruhi. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Irma Mardiani, AB dan Lukman Hakim (2022) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap minat karir.

Pengembangan hipotesis keempat didasarkan pada tinjauan literatur dan studi sebelumnya. yaitu **H₄** adalah:

H₄ : Tarif Upah, Jam Kerja, dan Religiusitas Berpengaruh Positif Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian adalah upaya mengumpulkan, menguji, dan menciptakan pengetahuan dengan menggunakan tahapan metode ilmiah. Metode penelitian ialah suatu model ilmiah untuk mendapatkan data yang memiliki tujuan serta manfaat tertentu (Sugiyono, 2016). Metode penelitian kuantitatif juga bisa dikatakan seperti metode penelitian yang sesuai dalam filsafat *positivisme*, yang biasanya dipakai guna penelitian populasi atau sampel tertentu, proses pengumpulan data memakai instrument penelitian, proses analisis data yang memiliki sifat *statistic* serta memiliki tujuan dalam menggambarkan dan pengujian hipotesis yang sudah dipastikan (Sugiyono, 2018:15-16).

Peneliti akan melakukan penelitian lapangan tentang bagaimana minat wanita bekerja bisa dipengaruhi oleh tarif upah, jam kerja, dan religiusitas. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survei. Metodologi survei adalah strategi yang digunakan untuk mengumpulkan data secara alami (bukan artifisial) dari lokasi penelitian, tetapi peneliti juga mendapatkan informasi melalui wawancara yang terorganisir, observasi, penyebaran kuesioner, dan metode lainnya (Sugiyono, 2016).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dalam penelitian ini adalah Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti tertarik dengan banyaknya perempuan yang telah bekerja di Kecamatan tersebut dan mayoritas yang beragama Islam serta kesejahteraan ekonomi yang kurang baik karena rasio ketergantungan masyarakatnya mencapai 34,17% di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Periode yang dibutuhkan oleh peneliti kemudian dimulai pada bulan September 2022 sampai dengan Mei 2023.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Istilah "populasi" mengacu pada kumpulan informasi total yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dari mana kesimpulan akan ditarik (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penduduk perempuan Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga yang telah memiliki pekerjaan.

b. Sampel Penelitian

Populasi secara keseluruhan termasuk sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yang mana teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dijadikan sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2019:134). *Simple random sampling* digunakan sebagai strategi pengambilan sampel. Metode ini diyakini sederhana karena data dikumpulkan secara acak tanpa mempertimbangkan statistik kependudukan (Sugiyono, 2016). Dengan begitu semua warga Kecamatan Karangmoncol khususnya perempuan berusia produktif kerja bisa saja dijadikan responden. Kecamatan Karangmoncol memiliki jumlah penduduk perempuan sekitar 29.427 dan perempuan yang telah memiliki pekerjaan berjumlah 6.526 jiwa (Data Agregat, 2022).

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Rumus Slovin, karena populasi diketahui secara pasti.

Berikut Rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*), yaitu 10%

Jika menggunakan Rumus Slovin diatas dalam menghitung sampel, maka akan dihasilkan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N (e)^2}$$

$$n = \frac{6.526}{1+6.526 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{6.526}{66,26}$$

$$n = 98,490$$

Berdasarkan dari penghitungan hasil diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang diperoleh sebesar 98,490 kemudian dibulatkan menjadi 100 orang (responden) dengan tingkat kesalahan 10% yang tersebar di seluruh wilayah kecamatan Karangmoncol (Sugiyono, 2019:144)

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel dalam penelitian merupakan ciri dari sekumpulan objek yang sedang dipelajari yang dikelompokkan menjadi satu kesatuan.

1. Variabel Independent

Besarnya variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel *dependent* (bebas). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu pengaruh tarif upah, jam kerja, dan religiusitas merupakan variabel bebas.

2. Variabel Dependent

Fluktuasi variabel *independent* (bebas) berdampak pada variasi variabel terikat. Minat bekerja perempuan dalam pekerjaannya merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui definisi operasional penelitian ini maka dilihat dari beberapa indikator pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Tarif Upah	Tarif upah adalah jumlah biaya yang dikeluarkan untuk membayar pekerja	a. Jumlah upah yang diterima b. Tunjangan yang diterima c. Pembayaran upah yang tepat waktu (Amalia, 2019)
2.	Jam Kerja	Jam kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan	a. Jam kerja dalam sehari b. Waktu istirahat c. Stres Kerja (Amalia, 2019)
3.	Religiusitas	Religiusitas adalah sikap keberagaman atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan agama	a. Dimensi Ideologis (Keyakinan kepada Allah Swt) b. Dimensi Ritual (Melaksanakan ibadah) c. Dimensi Pengalaman (Mengetahui perintah dan larangan Allah swt) (Hakim, 2020)

4.	Minat Bekerja	Minat bekerja ketertarikan seseorang untuk bekerja di perusahaan tertentu	a. Faktor dorongan dari dalam b. Faktor motif sosial c. Faktor emosional (Hakim, 2020)
----	---------------	---	---

E. Pengumpulan Data Penelitian

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dikenal sebagai teknik pengumpulan data. Peneliti menggunakan sejumlah teknik, yang meliputi:

a. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang harus dijawab oleh responden untuk mengumpulkan data atau informasi dari sejumlah besar responden. Titik awal untuk formulir adalah kuesioner tertulis atau lisan. Responden harus memilih satu dari lima kemungkinan jawaban atas pertanyaan dan pernyataan yang membentuk kuesioner. Alat pengumpulan data primer yang digunakan pada penelitian yang ditulis guna mengetahui bagaimana tarif upah, jam kerja, dan religiusitas dapat mempengaruhi minat kerja tenaga kerja wanita.

Pertanyaan yang bersifat tertutup ini meliputi skala *likert*, yang mana skala *likert* ini merupakan alat yang digunakan untuk mengukur argument dari seorang ataupun sekelompok orang berkaitan dengan fenomena sosial yang mana fenomena tersebut telah ditentukan oleh peneliti. Skala likert yang ada di dalam penelitian ini memiliki lima tingkatan yaitu:

- 1) Sangat Tidak Setuju : (STS)
- 2) Tidak Setuju : (TS)
- 3) Ragu-ragu : (RR)
- 4) Setuju : (S)
- 5) Sangat Setuju : (SS)

b. Wawancara

Ketika peneliti tidak sepenuhnya mengetahui data apa yang akan diperoleh, mereka memanfaatkan strategi ini untuk mengumpulkan informasi dari responden untuk mendapatkan banyak pujian dari apa yang dikatakan responden. Wawancara dilakukan baik secara langsung maupun menggunakan media lain, seperti telepon (Sugiyono, 2016).

Dalam wawancara tersebut, perempuan warga Kecamatan Karangmoncol yang telah memiliki pekerjaan diwawancarai langsung oleh peneliti, serta pihak terkait seperti pegawai Kecamatan Karangmoncol.

c. Observasi

Peneliti ikut serta dalam kegiatan sehari-hari responden dengan menggunakan metode observasi. Peneliti akan memperoleh data yang lebih teliti, akurat, dan dapat dipahami dengan melibatkan diri secara pribadi. Observasi langsung adalah istilah untuk pengamatan yang dilakukan pada saat peneliti hadir pada saat hal yang sedang dipelajari. Fokus penelitian adalah bagaimana tarif upah, jam kerja, dan religiusitas mempengaruhi minat kerja pegawai wanita di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara mengumpulkan data berupa bahan-bahan tertulis seperti catatan harian khusus, pelaporan, foto, administrasi, jadwal dan lain-lain. Peneliti memasukkan informasi tersebut ke dalam arsip dan arsip instansi sebagai implementasinya.

F. Analisis Data Penelitian

1. Teknik Analisis Data

Dalam mengolah data primer yang sudah dikumpulkan melalui pengisian kuisioner, penulis menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan uji statistik yaitu:

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menjelaskan valid atau tidaknya data yang telah diolah pada suatu kuesioner. Prosedur pengujian bisa digunakan secara manual atau dengan menggunakan komputer atau laptop yang menjalankan program SPSS. Instrumen dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan $r\text{-hitung}$ dengan $r\text{-tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n yang dimaksud adalah jumlah sampelnya yang kemudian dikurangi 2 sebagai rumus (Ghozali, 2021: 66-67). Adapun kriteria dalam pengujian validitas yaitu:

- a) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka indikator atau pertanyaan tersebut dianggap valid.
- b) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka indikator atau pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan teknik pengujian statistik dalam mengukur konsistensi kuesioner, artinya alat ukur yang digunakan apakah akan tetap hasilnya jika ada pengukuran ulang. Rumus *Cronbach alpha* dapat digunakan untuk menilai validitas kuesioner atau pertanyaan yang telah peneliti bagikan kepada partisipan. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban setiap responden itu stabil dari waktu ke waktu. Untuk bisa dikatakan reliabel maka nilai *cronbach alpha* $>$ nilai *alpha* dalam hal ini nilai *alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2021: 61-62).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji regresi linier berganda harus lulus uji asumsi klasik sebagai prasyarat. Model regresi linier dinamakan model regresi yang

bagus apabila model tersebut dapat sesuai dengan beberapa model asumsi klasik antara lain data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Perlu adanya pengujian lebih lanjut, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik pengujian yang digunakan guna mengetahui pada data penelitian dalam model regresi berdistribusi dengan normal atau tidak, karena regresi yang baik paling tidak adalah mendekati angka normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan uji yang dilakukan dengan menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual akan terstandarisasi apabila $K_{hitung} < K_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$. Dalam hal ini $\alpha > 0,05$ (Suliyanto, 2011: 75).

2) Uji Multikolelinearitas

Tujuan uji multikolelinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Tujuannya adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi yang tercipta ada korelasi yang tinggi atau bisa dikatakan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen atau tidak. Ada dua pendekatan dalam menentukan pernyataan suatu model regresi berisi multikolinearitas dengan memeriksa value dari *Vinance Inflation Factor* (VIF) dan derajat Tolerance (TOL), dan dengan memenuhi persyaratan berikut:

- a) Apabila besarnya *Vinance Inflation Factor* (VIP) ≤ 10 maka data tersebut terbebas dari multikolelinearitas
- b) Apabila besarnya *Vinance Inflation Factor* (VIP) ≥ 0.10 maka terbebas dari multikolelinearitas (Suliyanto, 2011: 81-90).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah teknik pengujian guna memprediksi apakah model regresi tidak ada kesamaan varian dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang bagus ialah model yang homoskedastisitas atau tidak ada terjadinya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode glejser yang dilakukan dengan meregresikan semua variabel independen terhadap nilai mutlak residualnya. Suatu model regresi dikatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas apabila nilai Sig > dari 0,05 atau t hitung < t tabel (Suliyanto, 2011: 102).

4) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui suatu model itu linier atau tidak. Hasil uji linier akan memberikan informasi apakah model empiris harus linier, kuadrat, atau kubik. Untuk dapat mengetahui suatu model linier atau tidak, penelitian ini menggunakan metode analisis grafik. Metode ini menarik kesimpulan bahwa apabila *scatterplot* dapat menyebar secara acak dapat dikatakan bahwa model regresi adalah linier. Namun apabila *scatterplot* yang dihasilkan membentuk pola tertentu maka model regresi dikatakan tidak linier (Suliyanto, 2011: 45)

c. Analisis Data

1) Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda adalah teknik pengujian untuk menghitung besarnya pengaruh dari dua variabel atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen. Pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda memiliki tujuan

untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Tarif Upah (X_1), Jam Kerja (X_2), dan Religiusitas (X_3) terhadap Minat Bekerja (Y). Persamaan dari regresi linier berganda sesuai dengan pernyataan diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y : Minat Bekerja (Variabel Dependen)
 a : Konstanta
 b_1 : Koefisien regresi untuk X_1
 b_2 : Koefisien regresi untuk X_2
 b_3 : Koefisien regresi untuk X_3
 X_1 : Tarif Upah (Variabel Independen)
 X_2 : Jam Kerja (Variabel Independen)
 X_3 : Religiusitas (Variabel Independen)
 ϵ : Standar Error

2) Uji T (Uji Signifikasi Parameter Individual)

Tujuannya adalah menguji seberapa jauh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menjelaskan variabel terikat. Suatu model regresi dikatakan memenuhi Uji T jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan itu maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam melakukan uji t adalah 5% (Ghozali, 2021: 151). Berikut ini merupakan hipotesis penelitian dalam uji t:

- a) H_1 : Tarif Upah berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.
- b) H_2 : Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

- c) H_3 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Adapun kriteria yang ada di dalam uji t adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan taraf signifikansi $< 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan taraf signifikansi $> 0,05$

3) Uji F (Uji Simultan)

Uji f tidak seperti uji t yang menguji koefisien parsial regresi secara individu. Pada uji f ini bertujuan untuk memberikan indikasi atau pernyataan bahwa variabel dependen berhubungan secara linier terhadap beberapa variabel independen sekaligus. Cara yang dilakukan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali,2021: 148).

Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian uji f :

- a) H_4 : Tarif Upah Jam Kerja dan Religiusitas secara Simultan berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Adapun kriteria yang ada di dalam uji f adalah sebagai berikut:

H_0 akan diterima apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan taraf signifikansi $< 0,05$

H_0 akan ditolak apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, dan taraf signifikansi $> 0,05$

4) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa dua atau lebih variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi daripada variabel dependen (Ghozali,2021: 147).



BAB IV
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Kondisi Geografis Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga

Salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Purbalingga adalah Kecamatan Karangmoncol. Karangmoncol memiliki sekitar 11 desa dengan 54 dusun, 68 RW serta 239 RT. Luas wilayah Kecamatan Karangmoncol sekitar 6,027,00 ha yang mana terdiri dari lahan sawah sebesar 1.564,6 ha atau sekitar 25,98% dari wilayah Karangmoncol itu sendiri. Sedangkan sisanya merupakan lahan kering atau pemukiman (LKJiP Kecamatan Karangmoncol, 2020) . Kecamatan Karangmoncol memiliki jumlah Kepala Keluarga sekitar 19.385 jiwa, dengan jumlah penduduk sekitar 60.365 jiwa dimana penduduk laki-laki berjumlah 30.938 jiwa dan penduduk perempuan berjumlah 29.427.

Jarak antara Kabupaten Purbalingga menuju dengan Kecamatan Karangmoncol sekitar 28 km. Kemudian untuk batas dari Kecamatan Karangmoncol adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Kabupaten Pemasang
- b. Sebelah Selatan : Kecamatan Pengadegan
- c. Sebelah Timur : Kecamatan Rembang
- d. Sebelah Barat : Kecamatan Kertanegara, dan Kecamatan Karangjambu

Kecamatan Karangmoncol memiliki jumlah desa sekitar 11 Desa yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Pembagian Wilayah Administasi Kecamatan Karangmoncol

NO.	Kelurahan/Desa	Luas Wilayah
1.	Desa Karangsari	385,30 ha
2.	Desa Pepedan	251,80 ha
3.	Desa Pekiringan	213,00 ha

4.	Desa Grantung	316,20 ha
5.	Desa Rajawana	316,10 ha
6.	Desa Tajug	230,60 ha
7.	Desa Tamansari	590,00 ha
8.	Desa Baleraksa	433,00 ha
9.	Desa Tunjungmuli	878,60 ha
10.	Desa Kramat	1.128,40 ha
11.	Desa Sirau	1.284,00 ha

Sumber : LKJip Kecamatan Karangmoncol Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dan melihat banyaknya jumlah penduduk, maka Kecamatan terpadat di Kabupaten Purbalingga adalah Kecamatan Karangmoncol yang menempati peringkat kedelapan. Dapat dilihat juga bahwa jumlah penduduk perempuan lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah penduduk laki-laki. Persebaran penduduk di setiap desa dikatakan kurang merata karena dari segi pembangunan infrastruktur masih kurang merata. Untuk mata pencaharian, rata-rata penduduk Kecamatan Karangmoncol bekerja sebagai petani yang mencapai angka 7.715 jiwa (Kecamatan Karangmoncol dalam Angka, 2022:43)

Rasio ketergantungan Kecamatan Karangmoncol mencapai 34,17% angka tersebut tergolong tinggi karena artinya 100 orang yang berusia produktif bekerja mempunyai tanggungan sekitar 34 orang yang tidak produktif bekerja. 34,17% ini paling banyak disumbangkan oleh penduduk muda sekitar 25,92% dari rasio ketergantungan penduduk yang usianya lebih tua yaitu sekitar 8,25% (LKJip Kecamatan Karangmoncol,2017).

Keadaan ekonomi yang dapat dilihat dari sarana lembaga keuangan seperti Bank dan Koperasi sendiri di Kecamatan Karangmoncol masih terbilang sedikit karena hanya ada 1 Bank Pemerintah, 3 Bank Perkreditan Rakyat, dan hanya ada 4 Koperasi. Lokasinya yang tidak berdekatan membuat para masyarakat belum

terlalu familiar dengan lembaga keuangan tersebut (Kecamatan Karangmoncol dalam Angka, 2020). Selain itu masih ada desa di Kecamatan Karangmoncol yang terkategori miskin dan tertinggal karena ada yang masih belum punya listrik, belum punya air bersih, dan belum punya jamban. Desa Sirau adalah termasuk desa tertinggal dan Desa Tunjungmuli adalah termasuk desa miskin padahal desa tersebut merupakan desa dengan jumlah penduduk terbanyak di Kecamatan Karangmoncol (Diskominfo, 2022).

2. Visi Misi Kecamatan Karangmoncol

Berdasarkan dengan Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Karangmoncol yang di dalamnya meliputi visi, misi, tujuan, dan juga sasaran serta bagaimana maksud dan tujuan Pemerintah Kabupaten Karangmoncol Kabupaten Purbalingga tentu saja, ini akan dicapai dengan memperhatikan perkembangan masa depan.

Visi :

“Terwujudnya Pelayanan Prima Dalam Penyelenggaraan Pemerintah di Wilayah Kecamatan Karangmoncol”.

Dalam mencapai visi tersebut, Kecamatan Karangmoncol menerapkan misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan tertib administrasi dan pelayanan kepada masyarakat;
- b. Membina dan memfasilitasi kegiatan sosial masyarakat, budaya, dan keagamaan;
- c. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana pemerintah desa;
- d. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia utamanya melalui peningkatan derajat pendidikan dan derajat kesehatan masyarakat;
- e. Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi rakyat dengan mendorong simpul-simpul perekonomian utamanya industri pengolahan dan manufaktur, perdagangan, jasa, pariwisata, industri kreatif, dengan tetap berorientasi pada kemitraan dan potensi lokal serta didukung dengan penciptaan iklim kondusif untuk pengembangan usaha, investasi, dan penciptaan lapangan pekerjaan;

- f. Mewujudkan kawasan perkotaan dan perdesaan yang sehat dan menarik untuk dilaksanakannya kegiatan ekonomi, sosial dan budaya melalui gerakan masyarakat yang didukung dengan penyediaan infrastruktur atau sarana dan prasarana wilayah yang memadai; dan
- g. Mewujudkan kelestarian fungsi lingkungan hidup (LKIP Kecamatan Karangmoncol, 2017).
3. Keunggulan Kecamatan Karangmoncol

Jumlah desa di Kecamatan Karangmoncol sebanyak 11 desa, dan masing-masing desanya memiliki keunggulan tersendiri dan bisa untuk dikembangkan lagi. Tentunya pengembangan potensi yang ada di desa harus disertai juga dengan dukungan pemerintah. Berikut ini adalah potensi yang ada di 11 desa di wilayah Kecamatan Karangmoncol:

Tabel 4.2
Potensi Unggulan Desa di Wilayah Kecamatan Karangmoncol

No.	Desa	Potensi dan Keunggulan
1.	Sirau	Home industri/ kerajinan sapu glagah, produksi rumahan gula aren, potensi wisata alam dan situs sejarah
2.	Kramat	Produksi rumahan gula kelapa
3.	Tunjungmuli	Peternakan ayam dan perikanan darat
4.	Baleraksa	Produksi rumahan konveksi, peternakan ayam, gula kelapa, hasil olahan ikan lele, dan perkebunan karet
5.	Tamansari	Kerajinan/produksi sepatu, peternakan ayam
6.	Tajug	Kerajinan tenun kluwung, pertanian (salak)
7.	Rajawana	Produksi rumahan sale pisang, salak
8.	Grantung	UMK kacang kletik

9.	Pekiringan	Kerajinan batik tulis, batu akik, produk makanan ampyang, potensi wisata religi dan pemancingan
10.	Pepedan	Produksi rumahan telur asin, pertanian, perikanan, peternakan
11.	Karangsari	UMKM kopi manggis dan jenang

Sumber: LKIP Kecamatan Karangmoncol, 2017)

Berdasarkan dengan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya setiap desa di Kecamatan Karangmoncol memiliki potensi keunggulan masing-masing. Potensi dan keunggulan tersebut sebenarnya bisa di kembangkan apabila sejalan dengan dukungan dari pemerintah setempat. Dengan dikembangkannya potensi tersebut maka sebenarnya bisa menjadikan Kecamatan Karangmoncol memiliki nilai yang tinggi. Apalagi jika masing-masing produknya bisa tembus hingga luar kota.

B. Kriteria Responden

Peneliti akhirnya mengumpulkan data dari 107 responden dengan data yang memenuhi persyaratan yaitu 100 responden setelah menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasilnya, menurut hasil distribusi survei, tingkat *response* adalah sebagai berikut:

$$\text{Response Rate} = \frac{\text{Jumlah responden yang memenuhi kriteria}}{\text{jumlah responden awal}} \times 100\%$$

$$\text{Response Rate} = \frac{107}{100} \times 100\%$$

$$\text{Response Rate} = 93\%$$

Seberapa baik ukuran sampel dapat digunakan untuk menginterpretasikan temuan penelitian akan bergantung pada tingkat respons. Penelitian akan lebih akurat jika semakin banyak responden yang mengisi survei dan mengembalikannya. Penelitian yang memiliki *response rate* dibawah 50%, maka akan menimbulkan bias di dalam suatu penelitian. Maka dari itu, populasi pekerja wanita di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 6.526 orang dijadikan sampel penelitian ini yang meliputi 100 responden. Teknik pengambilan sampel

adalah menggunakan *probability sampling* dengan strategi yang digunakan adalah *simple random sampling* (Sugiyono, 2019:134). Metode ini diyakini sederhana karena data dikumpulkan secara acak tanpa mempertimbangkan statistik kependudukan (Sugiyono, 2016). Dengan begitu semua warga Kecamatan Karangmoncol khususnya perempuan berusia produktif dan telah memiliki pekerjaan bisa saja dijadikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan yaitu perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga yang telah memiliki pekerjaan dengan jumlah 100 responden. Berdasarkan dengan hasil penelitian oleh 100 responden, dapat disimpulkan mengenai karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	15 – 25 Tahun	40	40%
2.	25 – 35 Tahun	10	10%
3.	35 – 45 Tahun	21	21%
4.	45 – 55 Tahun	21	21%
5.	55 – 60 Tahun	8	8%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan dengan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya responden dengan usia 15 – 25 tahun sebanyak 40 responden atau 40%, usia 25 – 35 tahun sebanyak 10 responden atau 10%, usia 35 – 45 tahun sebanyak 21 responden atau 21%, usia 45 – 55 tahun sebanyak 21 responden atau 21%, dan usia 55 – 60 tahun sebanyak 8 responden atau 8%. Maka dari itu dapat diartikan bahwasanya sebagian besar responden yang memiliki minat bekerja yaitu pada usia 15 – 25 tahun yang sebanyak 40 responden atau 40%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
1.	SD	-	-
2.	SLTP	4	4%
3.	SLTA	48	48%
4.	Diploma III	4	4%
5.	S1	42	42%
6.	S2	2	2%
7.	S3	-	-
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan dengan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya tidak ada responden yang lulusan SD, responden dengan lulusan SLTP sebanyak 4 responden atau 4%, responden dengan lulusan SLTA sebanyak 48 responden atau 48%, responden dengan lulusan Diploma III sebanyak 4 responden atau 4%, responden dengan lulusan S1 sebanyak 42 responden atau 42%, responden dengan lulusan S2 sebanyak 2 responden atau 2%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Dibawah ini merupakan tabel yang menunjukkan responden berdasarkan dengan pekerjaan:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
1.	PNS/ASN	9	9%
2.	Guru/Dosen	35	35%
3.	Perawat/Bidan	4	4%
4.	Buruh Pabrik	28	28%

5.	Karyawan Swasta	24	24%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan dengan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya responden yang bekerja sebagai PNS/ASN sebanyak 9 responden atau 9%, responden yang bekerja sebagai guru sebanyak 35 responden atau 35%, responden yang bekerja sebagai perawat/bidan sebanyak 4 responden atau 4%, responden yang bekerja sebagai buruh pabrik sebanyak 28 responden atau 28%, responden yang bekerja sebagai karyawan swasta sebanyak 24 responden atau 24%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Upah Yang Diterima

Berikut adalah tabel yang menunjukkan responden berdasarkan dengan upah yang diterima:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Upah Yang Diterima

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	< Rp1.000.000	3	3%
2.	Rp1.000.000 – Rp2.000.000	50	50%
3.	Rp2.000.000 – Rp5.000.000	46	46%
4.	> Rp5.000.000	1	1%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan dengan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menerima upah < Rp1.000.000 berjumlah 3 responden atau 3%, responden yang menerima upah Rp1.000.000 – Rp2.000.000 sebanyak 50 responden atau 50%, responden yang menerima upah Rp2.000.000 – Rp5.000.000 sebanyak 46 responden atau 46%, dan responden yang menerima upah >Rp5.000.000 sebanyak 1 responden atau 1%.

5. Kriteria Responden Berdasarkan Jam Kerja

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan kriteria responden berdasarkan dengan jam kerja:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jam Kerja

No.	Jam Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	6 jam	10	10%
2.	7 jam	9	9%
3.	8 jam	77	77%
4.	> 8 jam	4	4%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan dengan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya responden yang memiliki waktu bekerja 6 jam sebanyak 10 responden atau 10%, responden yang memiliki waktu bekerja 7 jam sebanyak 9 responden atau 9%, responden yang memiliki waktu bekerja 8 jam sebanyak 77 responden atau 77%, dan responden yang memiliki waktu bekerja >8 jam sebanyak 4 responden atau 4%.

C. Hasil Penelitian

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk menjelaskan valid atau tidaknya data yang telah diolah pada suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan $r\text{-hitung}$ dengan $r\text{-tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n yang dimaksud adalah jumlah sampelnya yang kemudian dikurangi 2 sebagai rumus (Ghozali,2021: 66-67). Kriteria dari uji validitas yaitu:

- 1) Indikator atau pertanyaan tersebut dianggap valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$
- 2) Indikator atau pertanyaan tersebut dianggap tidak valid jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai r-tabel pada tabel statistik dapat ditampilkan. Berikut ini merupakan hasil dari nilai r-tabel di dalam penelitian:

$$\begin{aligned} r\text{-tabel} &= n-2 \\ &= 100-2 \\ &= 98 \\ &= 0,1654 \end{aligned}$$

Berikut hasil pengujian validitas SPSS Versi 25:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Signifikasi	r-tabel	hasil		keterangan
				Sign	r- hitung	
Tarif Upah (X1)	1	0,05	0,1654	0,000	0,689	Valid
	2	0,05	0,1654	0,000	0,677	Valid
	3	0,05	0,1654	0,000	0,613	Valid
	4	0,05	0,1654	0,000	0,743	Valid
	5	0,05	0,1654	0,000	0,652	Valid
Jam Kerja (X2)	1	0,05	0,1654	0,000	0,822	Valid
	2	0,05	0,1654	0,000	0,806	Valid
	3	0,05	0,1654	0,000	0,804	Valid
	4	0,05	0,1654	0,000	0,802	Valid
	5	0,05	0,1654	0,000	0,692	Valid
Religiusitas (X3)	1	0,05	0,1654	0,000	0,713	Valid
	2	0,05	0,1654	0,000	0,783	Valid
	3	0,05	0,1654	0,000	0,590	Valid
	4	0,05	0,1654	0,000	0,772	Valid
	5	0,05	0,1654	0,000	0,831	Valid
Minat Bekerja (Y)	1	0,05	0,1654	0,000	0,684	Valid
	2	0,05	0,1654	0,000	0,691	Valid
	3	0,05	0,1654	0,000	0,691	Valid

	4	0,05	0,1654	0,000	0,703	Valid
	5	0,05	0,1654	0,000	0,639	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Kuisisioner SPSS Versi 25

Hasil perhitungan uji validitas sesuai dengan tabel diatas yang disesuaikan dengan indikator yang terdapat di dalam kuesioner menunjukkan bahwa nilai dari r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) sebesar 0,1654. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa data yang terdapat pada variabel Tarif Upah (X1), Jam Kerja (X2), Religiusitas (X3), dan Minat Bekerja (Y) dinyatakan valid. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilanjutkan untuk analisis tambahan berdasarkan pernyataan tersebut di atas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu teknik pengujian statistik dalam mengukur konsistensi kuesioner, artinya alat ukur yang digunakan apakah akan tetap hasilnya jika ada pengukuran ulang. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban setiap responden itu stabil dari waktu ke waktu. Untuk bisa dikatakan reliabel maka nilai *cronbach alpha* > nilai *alpha* dalam hal ini nilai *alpha* > 0,60 (Ghozali, 2021: 61-62).

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
,874	20

Sumber: Hasil Olahan Data Kuisisioner SPSS Versi 25

Berdasarkan dengan tabel 4.9 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach alpha* sebesar 0,874 yang mana lebih dari 0,60. Maka kuisisioner dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Hitung <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Tarif Upah (X1)	0,701	Reliabel
2.	Jam Kerja (X2)	0,849	Reliabel
3.	Religiusitas (X3)	0,810	Reliabel
4.	Minat Bekerja (Y)	0,780	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa temuan uji reliabilitas penelitian ini memiliki angka *cronbach alpha* sebesar $>0,60$. Dengan pernyataan diatas maka artinya indikator kuisisioner yang ada di dalam variabel Tarif Upah (X1), Jam Kerja (X2), Religiusitas (X3), dan Minat Bekerja (Y) di dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan bisa dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik pengujian yang digunakan guna mengetahui pada data penelitian dalam model regresi berdistribusi dengan normal atau tidak, karena regresi yang baik paling tidak adalah mendekati angka normal. Uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini. Fungsi distribusi kumulatif digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai residual akan terstandarisasi apabila K hitung $< K$ tabel atau $Sig > \alpha$. Dalam hal ini $\alpha > 0,05$ (Suliyanto,2011: 75).

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,98473193	
Most Extreme Differences	Absolute	,089	
	Positive	,089	
	Negative	-,083	
Test Statistic		,089	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,049 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,386 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,373
		Upper Bound	,399

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner SPSS Versi 25

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, nilai *Asymp.sig* adalah 0,049 yang mana lebih kecil dari 0,05 yang seharusnya dalam uji normalitas hasil Sig. > 0,05. Dengan begitu data tersebut tidak berdistribusi secara normal. Namun selanjutnya penelitian ini dilanjutkan dengan menggunakan metode *Monte Carlo* dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,386 > 0,05. Sehingga data tersebut akhirnya dapat disimpulkan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolelinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Tujuannya adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi yang tercipta ada korelasi yang tinggi atau bisa dikatakan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen atau tidak. Ada dua

pendekatan dalam menentukan pernyataan suatu model regresi berisi multikolinearitas dengan memeriksa value dari *Vinance Inflation Factor* (VIF) dan derajat Tolerance (TOL) (Suliyanto, 2011: 81-90).

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,845	2,829		3,480	,001		
	Tarif Upah	,430	,129	,381	3,330	,001	,572	1,749
	Jam Kerja	,142	,063	,221	2,235	,028	,765	1,307
	Religiusitas	,009	,136	,007	,068	,946	,709	1,410

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen adalah < 10 , yaitu pada variabel Tarif Upah (X1) sebesar 1,749, Jam Kerja (X2) sebesar 1,307, dan Religiusitas (X3) sebesar 1,410. Kemudian jika dilihat pada nilai TOL (*Tolerance*) masing-masing variabel independen adalah $> 0,1$ yaitu Tarif Upah (X1) sebesar 0,572, Jam Kerja (X2) sebesar 0,765, dan Religiusitas (X3) sebesar 0,709.

Dengan pernyataan diatas dan melihat kriteria pada uji multikolinearitas yaitu nilai TOL (*Tolerance*) $> 0,1$ dan VIP < 10 , maka semua variabel yang ada di dalam penelitian ini dinyatakan tidak ada gejala dari multikolinearitas atau tidak ada hubungan antara faktor bebas. Petunjuk selanjutnya dapat digunakan dalam ulasan ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah teknik pengujian guna memprediksi apakah model regresi tidak ada kesamaan varian dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model

homoskedastisitas atau model tanpa heteroskedastisitas adalah model regresi yang dianggap baik. Untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, metode Glejser digunakan dengan meregresikan semua variabel independen terhadap nilai mutlak residualnya. Suatu model regresi dikatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas jika nilai Sig > 0,05 atau jika nilai t hitung < t tabel. (Suliyanto, 2011: 102).

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,902	1,995		1,455	,149
	Tarif Upah	-,042	,091	-,062	-,459	,648
	Jam Kerja	,008	,045	,020	,171	,865
	Religiusitas	-,026	,096	-,033	-,269	,788

a. Dependent Variable: abresid

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner SPSS Versi 25

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, setiap variabel independen memiliki nilai sig. > 0,05 yaitu pada variabel Tarif Upah (X1) sebesar 0,648, Jam Kerja (X2) sebesar 0,865, dan Religiusitas (X3) sebesar 0,788. Sesuai dengan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

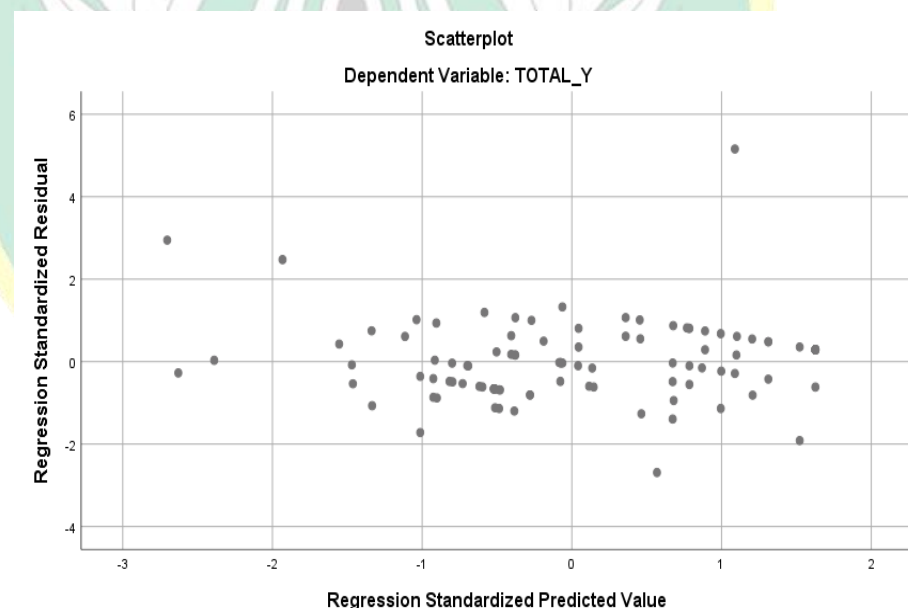
d. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk menentukan apakah suatu model memiliki hubungan linier atau tidak. Hasil uji linieritas memberikan informasi apakah model empiris yang digunakan harus dalam bentuk linier, kuadratik, atau kubik.

Dalam uji linieritas, dianalisis apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dijelaskan dengan model linier, ataukah hubungan tersebut membutuhkan bentuk yang lebih

kompleks. Jika hasil uji linieritas menunjukkan bahwa model memiliki hubungan linier yang cukup baik, maka model linier dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel. Namun, jika hasil uji linieritas menunjukkan adanya ketidakinvarian linier, maka diperlukan pertimbangan untuk menggunakan model dengan bentuk yang lebih kompleks, seperti kuadratik atau kubik. Dengan demikian, uji linieritas memberikan informasi penting dalam memilih model yang sesuai dengan data empiris yang diamati.

Untuk dapat mengetahui suatu model linier atau tidak, penelitian ini menggunakan metode analisis grafik. Metode ini menarik kesimpulan bahwa apabila *scatterplot* dapat menyebar secara acak dapat dikatakan bahwa model regresi adalah linier. Namun apabila *scatterplot* yang dihasilkan membentuk pola tertentu maka model regresi dikatakan tidak linier (Suliyanto,2011: 45)



Gambar 4.1
Hasil Uji Linearitas

Sumber: Hasil Olahan Data Kuisisioner SPSS Versi 25

Jika melihat gambar *scatterplot* diatas, dapat diketahui bahwa plot tersebut menyebar secara acak baik diatas angka nol maupun

dibawah angka nol pada sumbu regression standardized residual. Sesuai dengan pernyataan tersebut, uji linearitas yang menggunakan metode analisis grafik pada penelitian ini dinyatakan bahwa model regresi adalah linier.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis linier berganda adalah untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel independen. Pada penelitian yang menggunakan metode analisis regresi linier berganda ini bertujuan akan menguji pengaruh dari variabel Tarif Upah (X_1), Jam Kerja (X_2), dan Religiusitas (X_3) terhadap variabel dependen Minat Bekerja (Y). Untuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Minat Bekerja (Variabel Dependen)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi untuk X_1

b_2 : Koefisien regresi untuk X_2

b_3 : Koefisien regresi untuk X_3

X_1 : Tarif Upah (Variabel Independen)

X_2 : Jam Kerja (Variabel Independen)

X_3 : Religiusitas (Variabel Independen)

ε : Standar Error

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,845	2,829		3,480	,001
	Tarif Upah	,430	,129	,381	3,330	,001
	Jam Kerja	,142	,063	,221	2,235	,028
	Religiusitas	,009	,136	,007	,068	,946

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Sumber: Data Olahan Kuisisioner SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda antar variabel Tarif Upah (X1), Jam Kerja (X2), dan Religiusitas (X3) dalam Minat Bekerja (Y) yaitu $Y = 9,845 + 0,430X1 + 0,140X2 + 0,009X3 + e$

Berikut adalah penjelasan singkat tentang persamaan regresi linier seperti yang disajikan di atas:

- a. Persamaan regresi $Y = 9,845 + 0,430X1 + 0,140X2 + 0,009X3 + e$ menyatakan bahwa nilai bilangan konstanta adalah bernilai positif yang artinya variabel Tarif Upah (X1), Jam Kerja (X2), dan Religiusitas (X3) sama dengan nol, maka minat bekerja (Y) akan sebesar 9,845.
- b. $b_1 = 0,430$ yang artinya nilai koefisien dari variabel Tarif Upah (X1) bernilai positif terhadap Minat Bekerja (Y) atau juga bisa diartikan bahwasanya variabel Tarif Upah (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Minat Bekerja (Y). Karena hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya jika setiap variabel Tarif Upah (X1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Minat Bekerja (Y) juga meningkat sebesar 0,430 dengan asumsi variabel lainnya dianggap sebagai konstanta.
- c. $b_2 = 0,140$ yang artinya nilai koefisien dari variabel Jam Kerja (X2) bernilai positif terhadap Minat Bekerja (Y) atau juga bisa diartikan bahwasanya variabel Jam Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Minat Bekerja (Y). Karena hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya jika setiap variabel Jam Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Minat Bekerja (Y) juga meningkat sebesar 0,140 dengan asumsi variabel lainnya dianggap sebagai konstanta.
- d. $b_3 = 0,009$ yang artinya nilai koefisien dari variabel Religiusitas (X3) bernilai positif terhadap Minat Bekerja (Y) atau juga bisa

diartikan bahwasanya variabel Religiusitas (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap Minat Bekerja (Y). Karena hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya jika setiap variabel Religiusitas (X3) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Minat Bekerja (Y) juga meningkat sebesar 0,09 dengan asumsi variabel lainnya dianggap sebagai konstanta.

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi semakin besar, itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. (Suliyanto, 2011: 55).

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,257	2,204
a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Jam Kerja, Tarif Upah				

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner SPSS Versi 25

Berdasarkan dengan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,257 (25,7%). Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Tarif Upah (X1), Jam Kerja (X2), dan Religiusitas (X3) dapat mempengaruhi variabel Minat Bekerja (Y) sebesar 25,7% sedangkan sisanya yaitu 74,3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel ini.

5. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Tarif Upah Terhadap Minat Bekerja Perempuan

Upah merupakan suatu bentuk pendapatan yang dapat diperoleh para tenaga kerja atas pekerjaan yang telah diselesaikannya dan merupakan komponen yang terpenting di dalam suatu perekonomian. Dalam hal ini upah menjadi komponen yang sangat

penting karena akan menentukan kelangsungan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya (Trimaya, 2014). Sebuah fakta mengatakan bahwa upah adalah faktor yang paling signifikan bagi pekerja dan merupakan subjek yang paling sering ditanyakan.

Hasil penelitian untuk variabel Tarif Upah (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,330 dan tingkat signifikansi t sebesar 0,001 sesuai tabel 4.14. Kemudian nilai t -hitung $>$ t -tabel (α : $n-k$) sebesar 1,660 ($3.330 > 1,660$) atau pada tabel signifikansi $<$ 0,05 ($0,001 < 0,005$). Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini dianggap diterima berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis. Artinya bahwa variabel Tarif Upah berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja.

b. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Minat Bekerja Perempuan

Menurut Komaruddin, jam kerja adalah proses untuk menentukan durasi atau jumlah jam kerja yang digunakan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Secara umum, penetapan jam kerja biasanya ditentukan oleh pemilik perusahaan atau pimpinan. (Rizky, 2019). Beberapa hal yang perlu diperhatikan supaya waktu dapat digunakan dengan lebih baik yaitu dengan selalu mencatat apapun yang sekiranya penting karena susunan pekerjaan yang terorganisir dapat menjadikan waktu juga efisien (Yeni R dan Okmanda, 2021).

Berdasarkan tabel 4.14, Jam Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,235 dan tingkat signifikansi sebesar 0,028, sesuai dengan temuan penelitian tersebut. Kemudian nilai t -hitung $>$ t -tabel (α : $n-k$) sebesar 1,660 ($2,235 > 1,660$) atau pada tabel signifikansi $<$ 0,05 ($0,028 < 0,05$). Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dianggap diterima berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis. Artinya bahwa variabel Jam Kerja berpengaruh positif terhadap minat bekerja.

c. Pengaruh Religiusitas Terhadap Minat Bekerja Perempuan

Menurut Muzakkir, religiusitas merupakan perilaku keberagamaan atau aktivitas yang berkaitan dengan agama. Aktivitas beragama bukan hanya dilakukan dalam bentuk ritual saja seperti beribadah, namun juga kegiatan atau aktifitas lain yang mungkin bisa di dorong oleh kekuatan supranatural. Dalam konteks penelitian ini religiusitas dalam diimplementasikan ke dalam kehidupan sosial kemasyarakatan termasuk dalam hal ekonomi seperti bekerja (Hakim, 2020).

Dilihat dari tabel 4.14, menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki nilai t sebesar 0,68 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,946. Kemudian pada pernyataan diatas nilai t-hitung < t-tabel ((α : n-k) atau signifikansi t > 0,05 (0,946). Hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini dianggap ditolak berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis. Artinya variabel Religiusitas tidak berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja.

d. Pengaruh Tarif Upah, Jam Kerja, dan Religiusitas Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Minat Bekerja Tenaga Kerja Wanita

Tabel 4.16
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,051	3	60,350	12,422	,000 ^b
	Residual	466,389	96	4,858		
	Total	647,440	99			
a. Dependent Variable: Minat Bekerja						
b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Jam Kerja, Tarif Upah						

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner SPSS Versi 25

Sesuai dengan tabel diatas, dapat dilihat bahwa f-hitung sebesar 12,422 sedangkan f-tabel ($df = \alpha; (k-1) (n-k)$) sebesar 2,70. Sesuai dengan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa f-hitung > f-tabel (12,422 > 2,70) atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05)

yang artinya bahwa Tarif Upah (X1), Jam Kerja (X2), dan Religiusitas (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Minat Bekerja (Y). Oleh sebab itu, hipotesis keempat (H4) diterima berdasarkan kriteria yang digunakan untuk memutuskan hipotesis mana yang akan diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini merupakan penjelasan dari masing-masing variabel independen yang telah dilakukan pengujian hipotesis sebelumnya:

1. Pengaruh Tarif Upah Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga

Berdasarkan dengan perhitungan pada uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwasanya variabel independen yaitu Tarif Upah (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen yaitu Minat Bekerja (Y) Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Hal tersebut sesuai dengan perhitungan yang diperoleh pada nilai t-hitung sebesar 3,330 yang mana lebih besar dari pada nilai t-tabel sebesar 1,660 ($3,330 > 1,660$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) serta nilai pada koefisien regresi sebesar 0,430. Sesuai dengan pernyataan diatas, maka menunjukkan bahwasanya hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini dapat diterima yang mana variabel Tarif Upah (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Minat Bekerja (Y).

Hasil tersebut secara pasti menunjukkan bahwasanya Tarif Upah (X1) berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja (Y) perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Dengan hasil tersebut, maka variabel Tarif Upah dapat menjadi tolak ukur dan juga faktor responden dalam Minat Bekerja. Pernyataan tersebut juga didukung dengan jawaban-jawaban dari responden yang rata-rata jawabannya memilih SS (Sangat Setuju) dan S (Setuju) pada masing-masing pertanyaan yang diberikan. Pada pertanyaan essay yang diberikan, jawaban responden rata-rata menjawab bahwa Tarif Upah

adalah penghasilan yang telah diterima yang diberikan oleh pihak perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan serta menjadi unsur dan pokok yang penting dalam memilih pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya responden selalu memperhatikan tarif upah yang diberikan sehingga disitulah muncul minat. Bahwa semakin tinggi upah yang akan diterima oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula minat seseorang bekerja ditempat tersebut. Dengan pernyataan diatas, maka Tarif Upah (X1) menjadi faktor penentu yang dapat mempengaruhi perempuan dalam memiliki minat untuk bekerja.

Hasil pada penelitian ini sudah sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (Teori Perilaku Terencana). Teori mana yang merupakan model berbasis niat yang mencakup kontrol perilaku, norma subyektif, dan sikap terhadap perilaku. Awalnya dikenal sebagai *Theory of Reasoned Action*. Hipotesis ini merupakan model yang banyak digunakan untuk menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keunggulan individu dalam suatu tindakan, seperti cara berperilaku atau pekerjaan tertentu. Niat serta minat ini yang dapat mendeskripsikan berbagai jenis pertimbangan tentang sebuah keyakinan dengan keyakinan itu sendiri (Putri, 2018). Variabel Tarif Upah yang ada di dalam penelitian ini dipresentasikan kepada faktor dalam TPB yaitu kontrol perilaku. Dengan kata lain, kontrol perilaku dioperasionalkan oleh variabel Tarif Upah, dimana Upah menjadi faktor eksternal yang mana perilaku individu merupakan hasil dari pengendalian yang telah dilakukan yang kemudian dapat dilihat dari cara pandang individu tersebut terhadap suatu peristiwa. Tarif Upah dapat didefinisikan sebagai bentuk balas jasa dari pihak perusahaan kepada pegawainya yang dapat berupa uang, atau yang lainnya. Sehingga mereka dapat menggunakan ilmu yang dimilikinya sebagai standar atau pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Rusydi dan A. Astrini tahun 2015 pada Jurnal

Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi dan Bisnis Volume 11 No 1 yang berjudul Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.PP Perusahaan London Sumatera Indonesia Tbk di Bulukumba yang menyatakan bahwa Upah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas para karyawan karena semakin tinggi upah yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitas dari kinerja para karyawan di PT.PP Perusahaan London Sumatera Indonesia Tbk di Bulukumba.

2. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga

Berdasarkan pada uji regresi linier berganda yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwasanya pada variabel independen yaitu Jam Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen yaitu Minat Bekerja (Y) Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Hal tersebut sesuai dengan perhitungan yang diperoleh pada nilai t -hitung sebesar 2,235 yang mana lebih besar dari nilai t -tabel yaitu 1,660 ($2,235 > 1,660$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$) serta nilai pada koefisien regresi sebesar 0,142. Sesuai dengan pernyataan diatas maka hipotesis kedua (H_2) diterima yang artinya Jam Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja (Y).

Hasil tersebut secara pasti menunjukkan bahwasanya Jam Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja (Y) perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Dengan hasil tersebut, maka variabel Jam Kerja juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur serta faktor responden dalam Minat Bekerja. Pernyataan tersebut juga didukung dengan jawaban-jawaban dari responden yang rata-rata jawabannya memilih SS (Sangat Setuju) dan S (Setuju) pada masing-masing pertanyaan yang diberikan. Dalam pertanyaan essay, responden rata-rata menjawab bahwa jam kerja adalah waktu yang diberikan perusahaan untuk kita dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya responden selalu memperhatikan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan atau instansi terkait, sehingga disitulah muncul adanya minat. Apabila jam kerja yang diberikan perusahaan atau instansi sesuai dengan yang diinginkan serta tidak memberatkan maka seseorang dapat tertarik untuk bekerja ditempat tersebut. Dengan pernyataan diatas, maka Jam Kerja (X2) menjadi faktor penentu yang dapat mempengaruhi perempuan dalam memiliki minat untuk bekerja.

Hasil pada penelitian ini sudah sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (Teori Perilaku Terencana). Teori mana yang merupakan model berbasis niat yang mencakup kontrol perilaku, norma subyektif, dan sikap terhadap perilaku. Awalnya dikenal sebagai *Theory of Reasoned Action*. Hipotesis ini merupakan model yang banyak digunakan untuk menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keunggulan individu dalam suatu tindakan, seperti cara berperilaku atau pekerjaan tertentu. Niat serta minat ini yang dapat mendeskripsikan berbagai jenis pertimbangan tentang sebuah keyakinan dengan keyakinan itu sendiri (Putri, 2018). Variabel Jam Kerja yang ada di dalam penelitian ini dipresentasikan kepada faktor dalam TPB yaitu norma subjektive. Dengan kata lain, norma subjektive dioperasionalkan oleh variabel Jam Kerja. Jam Kerja dapat didefinisikan sebagai waktu yang diberikan perusahaan kepada para pegawai atau karyawannya untuk melakukan pekerjaan. Apabila jam kerja yang diberikan sesuai dengan diri dan dapat diterima oleh orang lain maka individu tersebut dapat secara leluasa melakukan perilaku tersebut.

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet pada tahun 2019 dalam *Journal of Applied Managerial Accounting* dengan judul "Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan di Kota Batam" yang

menyatakan bahwa Jam Kerja menjadi faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Batam.

3. Pengaruh Religiusitas Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga

Berdasarkan dengan uji regresi linier berganda yang telah dilakukan sebelumnya bahwa variabel independen yaitu Religiusitas (X3) tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Minat Bekerja (Y) perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Hal tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh pada nilai t-hitung sebesar 0,068 yang mana lebih kecil dari nilai t-tabel 1,660 ($0,068 < 1,660$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,946 yang mana lebih besar dari 0,05 ($0,946 > 0,05$) serta koefisien regresi sebesar 0,009. Sesuai dengan pernyataan diatas, maka hipotesis ketiga (H_3) ditolak yang artinya variabel Religiusitas (X3) tidak berpengaruh terhadap Minat Bekerja (Y).

Berdasarkan dengan hipotesis diatas yang menyatakan bahwa hipotesis ditolak, hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mungkin menyebabkan hal tersebut terjadi. Diantaranya bisa dilihat dari jawaban pada pertanyaan yang telah diberikan pada variabel religiusitas. Faktor tersebut menjelaskan bahwa tidak semua responden selalu memperhatikan perilakunya yang bisa dikaitkan dengan pengalaman religiusitas atau agama. Selain itu item-item pada skala yang dibuat oleh peneliti kurang terfokus dan kurang tegas. Skala pada religiusitas belum sepenuhnya menembak sesuai dengan konsep yang dimaksud. Kemudian ditolaknya hipotesis ini menunjukkan bahwa masih banyak pendapat yang berbeda-beda mengenai religiusitas itu sendiri. Dengan kata lain, para perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga kurang menganggap penting aspek religiusitas dalam bekerja.

Sebenarnya pada variabel religiusitas ini sudah sesuai dengan teori yang dipakai pada penelitian ini yaitu pada *Theory Of Planned Behavior*

(TPB). Yang mana teori ini merupakan model berbasis niat yang awalnya dinamakan *Theory of Reasoned Action* yang meliputi sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan control perilaku. Teori ini merupakan model yang umum digunakan untuk mencari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat seseorang terhadap suatu perilaku termasuk minat seseorang terhadap pekerjaan tertentu. Niat serta minat ini yang dapat mendeskripsikan berbagai jenis pertimbangan tentang sebuah keyakinan dengan keyakinan itu sendiri (Putri, 2018). Variabel religiusitas merupakan operasionalisasi dari sikap terhadap perilaku, dengan kata lain sikap terhadap perilaku dioperasionalkan oleh variabel religiusitas. Dalam *Theory Of Planned Behavior* menunjukkan bahwasanya sikap tenaga kerja wanita terdiri dari keyakinan dan kesadaran mereka terhadap perilaku keberagamaan menunjukkan sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil dari hipotesis tersebut, penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri Afifah tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Religiusitas, Upah Uang, dan Kelompok Acuan Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah Studi Pada Prodi Mahasiswa MKPS Pada studi kasus yang dilakukan pada prodi MKPS, terdapat temuan yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh variabel religiusitas terhadap minat bekerja di bank syariah..

4. Pengaruh Tarif Upah, Jam Kerja, dan Religiusitas Terhadap Minat Bekerja Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga

Berdasarkan dengan uji regresi linier berganda yang telah dilakukan sebelumnya bahwa variabel independen yaitu Tarif Upah (X1), Jam Kerja (X2), dan Religiusitas (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen Minat Bekerja (Y) perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Hasil tersebut sesuai dengan perhitungan yang diperoleh dari nilai f-hitung sebesar 12,422 yang mana lebih besar dari nilai f-tabel yaitu 2,70 ($12,422 >$

2,70) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sesuai dengan pernyataan tersebut, maka hipotesis keempat (H_4) diterima yang artinya variabel Tarif Upah (X1), Jam Kerja (X2), dan Religiusitas (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Minat Bekerja (Y).

Hasil tersebut didukung oleh jawaban dari kuesioner yang telah disebar ke beberapa responden yang rata-rata jawabannya adalah pada poin SS (Sangat Setuju) dan S (Setuju). Selain itu, pada jawaban essay rata-rata para responden telah mengetahui secara sadar tentang upah, dan juga jam kerja meskipun pada variabel religiusitas para responden masing-masing kesulitan menentukan definisi dari religiusitas itu sendiri. Sebagian besar para responden menjawab definisi tarif upah adalah sebagai penghasilan yang telah diterima yang diberikan oleh pihak perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sehingga dalam hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kriteria tarif upah tersendiri untuk dalam memiliki minat dalam bekerja di perusahaan atau instansi tersebut, bahwa semakin tinggi upah yang ditawarkan maka semakin tinggi pula minat para tenaga kerja wanita untuk bekerja. Kemudian pendapat responden pada variabel jam kerja dapat disimpulkan bahwa jam kerja merupakan waktu yang diberikan perusahaan untuk kita dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga dalam hal ini, para responden juga memperhatikan jam kerja yang diberikan perusahaan karena responden juga paham mengenai pemicu dari stres kerja itu sendiri adalah jam kerja. Sedangkan pada variabel religiusitas, sebagian responden dapat menjelaskan pengertian dari religiusitas yaitu suatu perilaku ataupun aktivitas yang berkaitan dengan agama. Dalam hal ini para responden masih belum begitu paham tentang religiusitas itu sendiri sehingga dalam menentukan aktivitas yang berkaitan dengan agama juga masih terlalu kurang pemahamannya.

Hasil pada penelitian ini sudah sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (Teori Perilaku Terencana). Teori mana yang merupakan

model berbasis niat yang mencakup kontrol perilaku, norma subyektif, dan sikap terhadap perilaku. Awalnya dikenal sebagai Theory of Reasoned Action. Hipotesis ini merupakan model yang banyak digunakan untuk menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keunggulan individu dalam suatu tindakan, seperti cara berperilaku atau pekerjaan tertentu. Niat serta minat ini yang dapat mendeskripsikan berbagai jenis pertimbangan tentang sebuah keyakinan dengan keyakinan itu sendiri (Putri, 2018). Variabel tarif upah ini merupakan operasionalisasi dari faktor kontrol perilaku pada *Theory of Planned Behavior* (TPB), dimana Upah menjadi faktor eksternal yang mana perilaku individu merupakan hasil dari pengendalian yang telah dilakukan yang kemudian dapat dilihat dari cara pandang individu tersebut terhadap suatu peristiwa. Tarif Upah dapat didefinisikan sebagai bentuk balas jasa dari pihak perusahaan kepada pegawainya yang dapat berupa uang, atau yang lainnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya sehingga informasi yang dimiliki dapat menjadi tolak ukur atau acuan dalam bertindak dan mengambil keputusan.

Kemudian pada variabel jam kerja merupakan operasionalisasi dari faktor norma subjektif pada *Theory of Planned Behavior* (TPB), dimana jam kerja dapat didefinisikan sebagai waktu yang diberikan perusahaan kepada para pegawai atau karyawannya untuk melakukan pekerjaan. Apabila jam kerja yang diberikan sesuai dengan diri dan dapat diterima oleh orang lain maka individu tersebut dapat secara leluasa melakukan perilaku tersebut. Sedangkan pada variabel religiusitas merupakan operasionalisasi dari faktor sikap terhadap perilaku pada *Theory of Planned Behavior* (TPB), dimana dalam hal ini sikap dalam berperilaku yang berkaitan dengan agama terdiri dari keyakinan dan kesadaran mereka terhadap suatu pekerjaan yang dalam hal ini telah sesuai dengan syariat agama termasuk dalam penentuan upah serta jam

kerja. Oleh karenanya, sikap adalah sebuah faktor yang dapat menentukan individu itu untuk berperilaku yang positif.

Penelitian ini memiliki hasil yang sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet tahun 2019 pada *Journal Of Applied Managerial Accounting* yang berjudul Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam yang menyatakan bahwa pada variabel gaji, dan jam kerja Penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan di Kota Batam. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri Afifah pada tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Religiusitas, Upah Uang, dan Kelompok Acuan terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah: Studi pada Prodi Mahasiswa MKPS." Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap minat bekerja di bank syariah. pada studi kasus yang dilakukan pada prodi MKPS.

Sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan pada analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwasanya nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0,257 (25,7%) yang artinya variabel Tarif Upah (X1), Jam Kerja (X2), dan Religiusitas (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Minat Bekerja (Y) perempuan sebesar 25,7%, sedangkan sisanya adalah dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tarif Upah berpengaruh positif terhadap minat bekerja. Dimana tarif upah menjadi tolak ukur dan sebuah faktor responden ketika memiliki minat untuk bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tarif upah berpengaruh positif terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.
2. Jam kerja berpengaruh positif terhadap minat bekerja. Dimana jam kerja menjadi faktor dan juga tolak ukur pada responden ketika memiliki minat untuk bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jam kerja berpengaruh positif terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.
3. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap minat bekerja. Dimana religiusitas tidak menjadi faktor dan juga tolak ukur para responden ketika memiliki minat untuk bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.
4. Tarif upah, jam kerja, dan religiusitas secara simultan berpengaruh positif terhadap minat bekerja. Dimana variabel tarif upah, jam kerja, dan religiusitas dapat menjadi tolak ukur dan faktor para responden ketika memiliki minat untuk bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya tarif upah, jam kerja, dan religiusitas secara simultan berpengaruh positif terhadap minat bekerja perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan dan Instansi Terkait

Pihak perusahaan dan instansi terkait perlu memperhatikan pada indikator masing-masing variabel tarif upah, jam kerja, dan religiusitas ketika ingin mempekerjakan tenaga kerja wanita. Meskipun pada hasilnya terdapat variabel yang tidak berpengaruh terhadap minat bekerja tenaga kerja wanita yaitu variabel religiusitas.

2. Bagi Perempuan di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga

Perempuan yang sudah bekerja khususnya yang ada di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga dalam memilih bekerja di suatu perusahaan atau instansi terkait hendaknya memperhatikan terkait upah, jam kerja, dan juga sikap religiusitas tentunya yang disesuaikan dengan kriteria yang ada di dalam dirinya sendiri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar dari kalangan perempuan daerah lain atau melakukan penelitian pada tenaga kerja laki-laki, sehingga dapat menjelaskan dan juga menghasilkan kondisi yang sebenar-benarnya dan representatif. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel independen yang lain sekaligus mengaitkannya dengan ketiga faktor yang ada di dalam Teori Perilaku Terencana (*Theory Of Planned Behavior*) yang bisa dijadikan pembeda dari penelitian ini.

C. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan atau kekurangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tarif Upah, dan Jam Kerja yang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Minat Bekerja, sedangkan masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi tenaga kerja wanita yang memiliki minat bekerja di suatu perusahaan atau instansi terkait.

2. Terdapat variabel Religiusitas yang tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap minat bekerja.
3. Objek penelitian ini yang hanya mencakup perempuan yang ada di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga



DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Safitri. 2018. "Pengaruh Nilai Religiusitas, Upah Uang, dan Kelompok Acuan Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah Studi Pada Mahasiswa Prodi MKPS". dalam *Jurnal Manajemen Keuangan STIE Indonesian Banking School*.
- Amalia, Tuti. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Tegal". Skripsi. Tegal:Politeknik Harapan Bersama.
- Amalianita, Berru dan Yola Eka Putri. 2019. "Perspektif Holland Theory serta Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Karir". Dalam *Jurnal Riset Tindakan Indonesia (JRTI)* Vol.4 No.2.
- Azhari, Willy Ninda, dkk. 2021. "Analisis Penetapan Upah Buruh Petani Cabai Berdasarkan Waktu Kerja Menurut Perspektif Ijarah 'Ala Al-'Amal (Suatu Penelitian Pada Petani Cabai di Kecamatan Lhoong Aceh Besar)". Dalam *Jurnal Al-Mudharabah* Vol.4 No.1.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga, dari <https://purbalinggakab.pbs.go.id/indicator/12/92/1/penduduk-menurut-kecamatan-di-kabupaten-purbalingga.html> , diakses 18 Agustus 2022, Pukul 13.00
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga. 2020. "*Kecamatan Karangmoncol dalam Angka*". Purbalingga:CV Apolo Printing Purwokerto.
- Bintari, Irma Mardiani A. dan Luqman Hakim. 2022. "Pengaruh Lingkungan Keluarga, Religiusitas, Pengetahuan Perbankan Syariah Terhadap Minat Karir Keuangan Syariah", dalam *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* Vol. 10 No. 1
- Cruz, Lionel da, dkk. 2015. "Aplikasi Theory Of Planned Behavior Dalam Mengembangkan Niat Berwirausaha Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNPAZ, Dili Timor Leste". Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana* Vol. 4 No. 12.
- Data Agrerгат Semester I Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga Tahun 2018, dari <http://dinpendukcapil.purbalinggakab.go.id/wp-content/uploads/2018/10/agregat-1-2018.pdf> , diakses 20 Agustus 2022, Pukul 10.00
- Data Agregat Semester I Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga Tahun 2022.
- Daulay, Abdul Haris. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Partisipasi Tenaga kerja Wanita Di Kecamatan Medan Marelan".

- Diansyah, Fajar Eko. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Waktu Bekerja Yang Ditawarkan Oleh Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Kasus Keputusan Masyarakat Memilih Bekerja Sebagai Driver Gojek di PT. GOJEK INDONESIA SEMARANG)". Skripsi. Semarang: UIN Walisongo.
- Diskominfo, 2022. "PKK Sasar Desa Tunjungmuli Untuk Bantu Atasi Kemiskinan", dari <https://www.purbalinggakab.go.id/info/pkk-sasar-desa-tunjungmuli-untuk-atasi-kemiskinan/> , diakses 15 Desember 2022 Pukul 12.58 WIB.
- Efni, Supriadi, dkk. 2015. "Pengaruh Tingkat Upah, Jam Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara". E-Journal.
- Fachrudin, Fachri. 2022. "Fikih Bekerja", dalam *Al Maslahah Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*.
- Fatimah, Titin, 2015. "Wanita Karir dalam Islam". dalam *Jurnal Musawa*, Vol.7 No.1.
- Felya, dan Herlina Budiono, 2020. "Pengaruh Theory Of Planned Behavior Terhadap Minat Kewirausahaan Mahasiswa Universitas Tarumanegara". Dalam *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vo.2 No. 1.
- Ghozali, Imam. 2021. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26". Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gumanti, Dessyta. 2015. "Hubungan Jam Kerja, Tata Ruang Kantor, Dan Pengawasan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kabupaten Solok". Dalam *Journal Of Economic And Economic Education* Vo.4 No.1.
- Hakim, Fakhil Wildan, 2020. "Pengaruh Pengetahuan dan Religiusitas Terhadap Minat Nasabah Menggunakan Produk Bank Syariah (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung Tahun 2019)". Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Hakim, Lukmanul. 2011. "Perkembangan Tenaga Kerja Wanita di Sektor Informal: Hasil Analisa dan Proxy Data Sensus Penduduk". dalam *Jurnal Among Makarti* Vol.4 No.7.
- Hariyanto. 2011. "Hubungan Motivasi dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerjasama Siswa Program Keahlian Otomotif di SMK Malang". Dalam *Jurnal Teknologi dan Inovasi* Vol.2 No.2.
- Jatengdaily, 2021. "Pekerja Perempuan Purbalingga", dari <https://jatengdaily.com/2021/pekerja-perempuan-purbalingga/?amp-1> , diakses 28 September 2022, Pukul 19.34
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga, Tahun 2019.

- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, Tahun 2017.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga Tahun 2020.
- Mahyarni, 2013. "Theory Of Reasoned Action dan Theory Of Planned Behavior (Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku)", dalam *Jurnal El-Riyasah* Vol.4 No.1.
- Maifanda, Nonik. Muhammad Ramadhan Slamet. 2019. "Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam". dalam *Journal Of Applied Managerial Accounting* Vol.3 No.1.
- Maikaningrum. Joko Kumoro. 2017. "Pengaruh Minat Kerja dan Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Kompetensi KeahlianAministrasi Perkantoran SMK Muhamammadiyah 2 Bantul".
- Manika, Agus Surya. 2022. "Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". Dalam *Jurnal Komunikasi Hukum* Vol. 8 No.2.
- Nursyiana, Nisrina dan Nurul Badriyah, 2022. "Determinan Kebahagiaan Perempuan Bekerja di Indonesia : Analisis Data Indonesia Family Life Survei". Dalam *Journal Of Development Economic And Social Student* Vo.1 No.1.
- Prof. Dr. Sugiyono, 2016. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*". Bandung : Alfabeta.
- Prof. Dr. Sugiyono, 2018. "*Metode Penelitian Kuantitatif*". Bandung : Alfabeta.
- Putri, Kharisma Yuliana. 2018. "Gambaran Theory Of Planned Behavior (TPB) Pada Perilaku Sarapan Pagi Mahasiswa Alih Jenis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga". Dalam *Jurnal Promkes* Vol.6 No.1.
- Putri, Ramtia Darma dan Syska Purnamasari. 2018. "Implementation Of John Holland's Career Theory In Guidance And Counseling". Dalam *Jurnal Bimbingan Konseling Islam* Vol.1 No.2.
- Ramadhani, Nur Latifah dan Joko Setyono. 2022. "Determinan Minat Berkarir Mahasiswa di Lembaga Keuangan Syariah: Motivasi Sebagai Variabel Moderasi". Dalam *Journal of Bussines Management and Islamic Banking* Vo.1 No.1.
- R, Misra Yeni dan Salmi Okmaida. 2021. "Pengaruh Jam Kerja dan Imbalan Terhadap Kinerja Pada PT. Bintang Mas Pusaka (BMP) Muara Bungo". Dalam *Jurnal Manajemen Sains* Vo.1 No.3.
- Rizky, M. Chaerul. 2019. "Analisis Jam Kerja, Jaminan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT.

- Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbah Simalungun”.
Dalam *Jurnal Manajemen Tools* Vo.11 No.2.
- Rusydi, Muh. A. Astrini. 2015. “Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Pada Perusahaan PT.PP Londok Sumatera Tbk di Bulukumba”. dalam *Jurnal Ekonomi Balance* Vol.11 No.1.
- Sahlisa, Nurul Farah dan Lalu Hadi Adha. 2021. “Tinjauan Yuridis Tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan”. Dalam *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram* Vol. 1 No. 3.
- Saefullah, Eef. 2022. “Bekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Sebuah Kajian Tematik Hadist Nabawi)” dari <https://syekhnuurjati.ac.id/jurnal/index.php/amwal/article/download/237/203>, diakses 23 desember 2022 Pukul 10.07.
- Seni, Ni Nyoman Anggar Seni. Ni Made Dwi Ratnadi. 2017. “Theory Of Planned Behavior Untuk Memprediksi Niat Berinvestasi”. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 6 No.1.
- Shalahudin, dkk. 2022. “Peran Kompensasi dan E-Recruitment: Analisis Minat Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan/Pegawai Generasi Milenial”. Pada *At-Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.6 No.1.
- Sugiarsih, Ika. 2022. “Pemikiran Husein Muhammad Terhadap Wanita Yang Bekerja Perspektif Maqashif Asy-Syariah”. Pada *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Vol.9 No.8.
- Sulistianingsih, dkk. 2018. “Peran Minat Kerja dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”. Dalam *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* Vol.5 Vo.2.
- Suliyanto. 2011. “*Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*”. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Suroso, Kiki Suro. 2012. “Analisis Pengaruh Pendidika, Keterampilan dan Upah Terhadap Lama Mencari Kerja Terdidik di Beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak”. Skripsi . Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ulya, 2018. “Nyai Badriyah Fayumi: Mufassir Perempuan Otoritatif Pejuang Kesetaraan Gender dan Moderasi di Indonesia”. Dalam *Jurnal Ilmu Al-Quran dan Tafsir* Vol. 12 No.02.
- Wakirin, 2017. “Wanita Karir dalam Perspektif Islam”. dalam *Jurnal Pendidikan Islam Al-I'tibar*, (Vol.4 N0.1).
- Walian, Armansyah. 2013. “Konsepsi Islam Tentang Kerja”, dalam *Jurnal An-Nisa'a* Vol. 8 No.1.
- Wahyudin, dkk. 2018. “Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Universitas Jendral

- Soedirman Purwokerto'). dalam *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)* Vol.20 No.02.
- Wahyuningsih, Hepi. 2008. "Religiusitas, Spiritualitas, dan Kesehatan Mental : Meta Analisis". dalam *Jurnal Psikologika* Vol.13 No.25.
- Widiana, I Wayan Agus. I Wayan Wenagama. 2019. "Pengaruh Jam Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan dan Kesejahteraan Pekerja Pada Industri Genteng". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 8.7.
- Zahro, Zamrotus dkk, 2018. "Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga". *Dalam Jurnal Pendidikan Undiksha* Vol.14 No.1.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH TARIF UPAH, JAM KERJA, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP
MINAT BEKERJA PEREMPUAN DI KECAMATAN KARANGMONCOL
KABUPATEN PURBALINGGA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya Febriana Herawati M mahasiswi semester VIII Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang saat ini sedang menyusun skripsi. Dengan ini saya memohon Saudari untuk berpartisipasi dalam kuesioner saya.

Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata digunakan untuk penelitian akademis, sehingga semua data responden yang terkait akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan disebarluaskan tanpa sepengetahuan yang bersangkutan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasama saudari yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Febriana Herawati M

A. Identitas Responden

Lengkapilah data yang ada di bawah ini dengan memberikan tanda centang (✓).

1. Nama Lengkap :
2. Alamat :
3. Usia :
 - 15 – 25 tahun
 - 25 – 35 tahun
 - 35 – 45 tahun
 - 45 – 55 tahun
 - 55 – 60 tahun
4. Pendidikan :
 - SD
 - SLTP
 - SLTA
 - Diploma III
 - S1
 - S2
 - S3
5. Pekerjaan :
 - PNS/ASN
 - Guru/Dosen
 - Perawat/Bidan
 - Buruh Pabrik
 - Karyawan Swasta
6. Upah yang diterima :
 - < Rp1.000.000
 - Rp1.000.000 – Rp2.000.000
 - Rp2.000.000 – Rp5.000.000
 - > Rp5.000.000
7. Jam kerja :
 - 6 jam
 - 7 jam
 - 8 jam
 - > 8 jam

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Berikut ini terdapat sejumlah pertanyaan, silahkan baca serta pahami setiap pertanyaan tersebut. Anda diminta untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia pada kolom dengan cara memberi tanda centang (✓) jawaban yang menurut Anda sesuai dengan persepsi.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-ragu (Netral)

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Variabel Tarif Upah (X_1)

Apa yang Anda ketahui tentang Tarif Upah?

Jawaban :

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Upah menjadi tujuan ketika memilih pekerjaan					
2.	Upah yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan UMK					
3.	Upah harus dibayarkan sesuai dengan waktunya					
4.	Upah yang ditawarkan diharapkan bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari					
5.	Memperhatikan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan ketika memilih suatu pekerjaan					

Variabel Jam Kerja (X_2)

Apa yang Anda ketahui tentang Jam Kerja?

Jawaban :

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Jam kerja dapat mempengaruhi kinerja Anda di perusahaan atau instansi					
2.	Jam kerja perusahaan menjadi pertimbangan ketika memilih pekerjaan					
3.	Anda merasa lelah dengan jam kerja yang diberikan perusahaan					
4.	Jam kerja yang berlebihan membuat Anda malas mengerjakan pekerjaan rumah					
5.	7 jam dalam sehari merupakan waktu yang efektif untuk bekerja					

Variabel Religiusitas (X_3)

Apa yang Anda ketahui tentang Religiusitas?

Jawaban :

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Memilih perusahaan yang selalu memperhatikan ibadah para karyawan					
2.	Mendapatkan upah yang halal menjadi tujuan utama bekerja					

3.	Mendapatkan upah yang halal karena meyakini bahwa sesuatu yang halal diridoi oleh Allah SWT					
4.	Menutup aurat merupakan sesuatu yang membuat nyaman dan merasa tentram					
5.	Menutup aurat dalam bekerja tidak menghalangi kinerja Anda					

Variabel Minat (Y)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Memiliki minat untuk bekerja karena keinginan diri sendiri					
2.	Memiliki minat untuk bekerja karena melihat kondisi ekonomi yang tidak stabil					
3.	Memiliki minat untuk bekerja karena ingin menambah pengalamann					
4.	Bekerja menjadi kegiatan untuk mengetahui potensi diri					
5.	Memiliki minat untuk bekerja karena upah, jam kerja, dan semua aktifitas yang berkaitan dengan agama sesuai dengan yang diinginkan					

Lampiran 2: Tabulasi Data

Nomor	Tarif Upah (X1)						Jam Kerja (X2)						Religiusitas (X3)						Minat Bekerja (Y)					
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Total	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Total	y1	y2	y3	y4	y5	Total
1	5	3	3	4	4	19	4	5	2	2	5	18	5	5	5	5	5	25	4	2	4	4	3	17
2	5	5	4	5	5	24	4	5	3	2	4	18	4	5	5	5	5	24	4	2	4	3	4	17
3	2	4	5	2	2	15	5	5	5	2	5	22	2	4	5	2	2	15	5	5	5	5	5	25
4	2	4	5	2	2	15	2	4	2	2	4	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	5	24	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
7	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	35
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	3	3	4	5	19
10	4	4	4	3	3	18	4	4	2	2	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	4	3	22	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
15	5	5	5	5	2	22	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	4	24	3	4	5	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	5	4	21	2	4	2	2	5	15	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	2	4	17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21

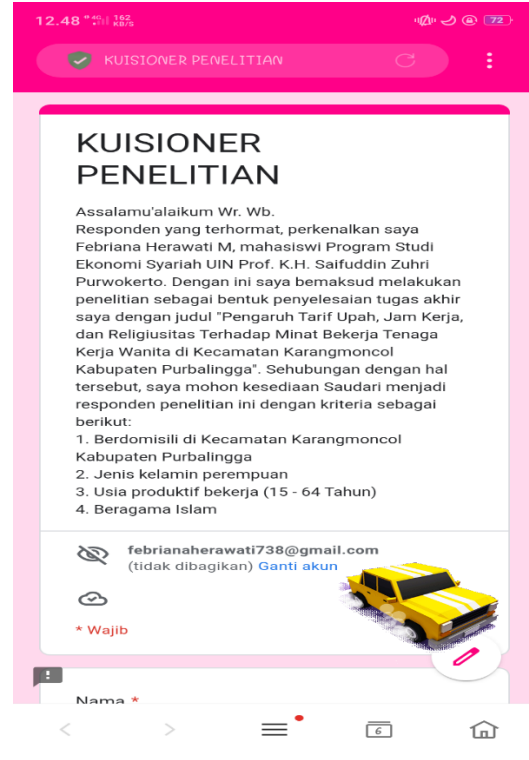
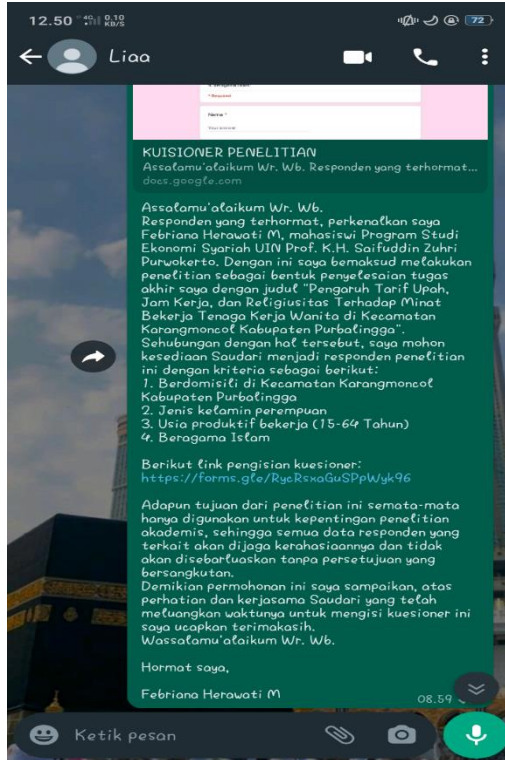
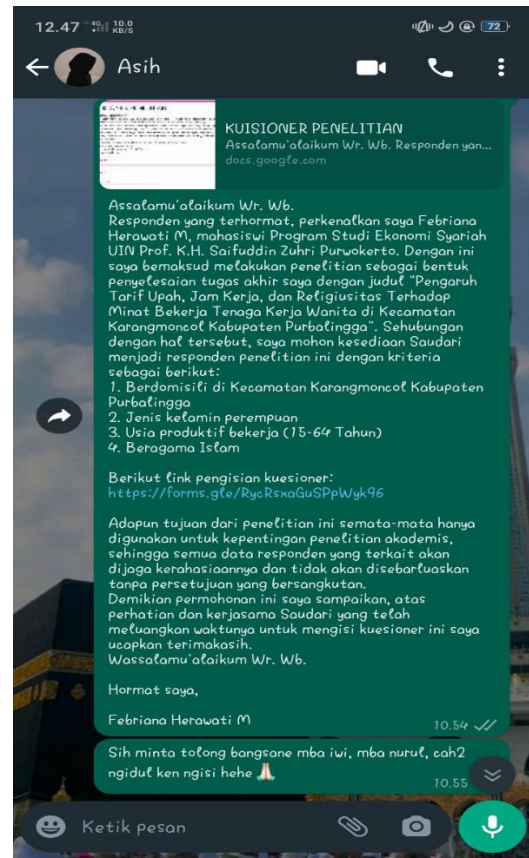
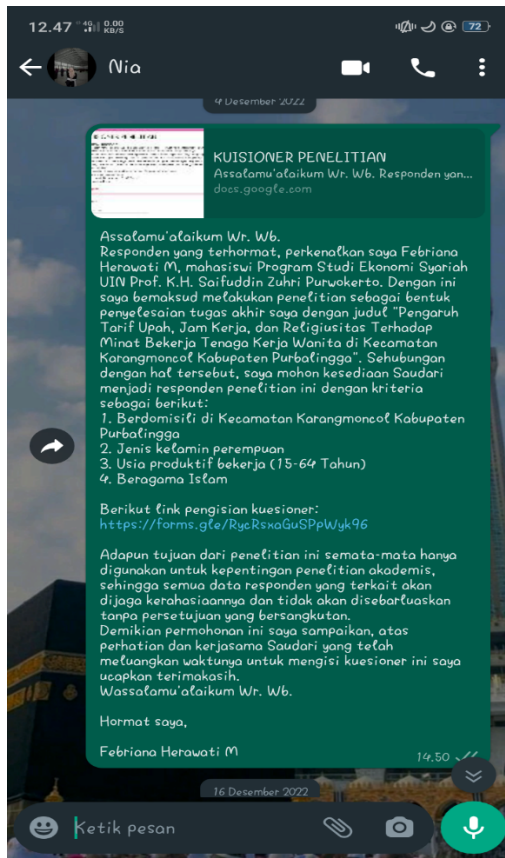
22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
23	5	4	5	4	4	22	4	4	2	4	4	18	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	4	22
24	5	4	4	4	4	21	4	4	2	2	5	17	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	22
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4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

47	5	4	5	5	5	24	5	5	3	4	4	21	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	23
48	4	2	2	4	4	16	2	2	2	2	4	12	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	18
49	4	4	4	4	2	18	2	4	3	4	4	17	4	4	5	4	4	21	4	2	4	5	4	19
50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
51	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
52	5	3	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	3	5	5	4	5	22	4	4	5	5	4	22
53	5	4	3	5	5	22	4	5	3	3	4	19	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
54	4	5	5	5	5	24	4	3	3	4	5	19	5	5	5	5	5	25	5	2	5	5	4	21
55	4	4	4	4	3	21	4	4	3	4	4	19	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	4	16	4	5	5	4	4	22	3	4	4	4	4	19
57	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
58	5	2	3	5	4	19	2	4	3	2	4	15	4	5	5	5	5	24	4	2	4	4	4	18
59	4	4	4	5	5	22	3	5	3	4	5	20	4	5	5	5	4	23	5	3	5	4	5	22
60	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
61	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	4	18	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	5	22
62	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
66	4	5	5	4	4	22	2	4	2	1	4	13	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	4	18	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	5	20
69	4	4	4	5	4	21	3	3	4	4	4	18	4	5	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19
70	4	5	5	3	4	21	5	4	4	2	5	20	5	5	5	2	5	22	5	5	4	4	5	23
71	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

72	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
73	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
75	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	3	5	5	5	5	23	5	4	4	4	4	21
76	4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
77	5	4	4	4	4	21	4	3	4	3	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
78	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
79	4	3	4	4	5	20	4	5	5	4	3	21	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22
80	5	5	5	5	4	24	5	4	5	3	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
81	4	4	5	4	5	22	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
82	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
83	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
84	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19
85	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23
86	5	5	5	5	4	24	4	4	5	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23
87	5	5	5	5	4	24	4	5	4	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
88	5	5	5	5	4	24	5	4	3	3	4	19	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	22
89	4	5	4	4	4	21	3	4	4	2	2	15	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
90	4	4	4	5	5	22	2	3	4	3	2	14	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
91	5	4	5	4	4	22	2	2	2	2	2	10	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	23
92	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	5	21	3	4	2	2	2	13	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	21
94	5	5	5	4	4	23	2	2	1	2	1	8	4	5	5	5	5	24	3	4	5	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20	1	2	2	2	3	10	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	3	21
96	3	4	4	4	5	20	3	3	3	2	1	12	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	4	22

97	4	4	4	5	4	21	2	2	3	2	4	14	4	5	5	4	4	22	5	4	3	4	4	20
98	5	4	4	4	4	21	4	2	2	1	4	13	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	19
99	3	4	4	4	4	19	1	1	1	1	1	5	5	4	4	5	5	23	3	4	4	4	4	19
100	4	5	4	5	4	22	1	2	2	2	2	9	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23

Lampiran 3: Bukti Penyebaran Kuesioner dan Bukti Wawancara





Lampiran 4: Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas X1

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,288**	,174	,560**	,348**	,689**
	Sig. (2-tailed)		,004	,084	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,288**	1	,743**	,226*	,093	,677**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,024	,357	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,174	,743**	1	,119	,096	,613**
	Sig. (2-tailed)	,084	,000		,238	,343	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,560**	,226*	,119	1	,595**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,238		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	,348**	,093	,096	,595**	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000	,357	,343	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_Y	Pearson Correlation	,689**	,677**	,613**	,743**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Hasil Uji Validitas X2

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,652**	,567**	,490**	,525**	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,652**	1	,514**	,525**	,538**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,567**	,514**	1	,724**	,373**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	,490**	,525**	,724**	1	,407**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	,525**	,538**	,373**	,407**	1	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_X2	Pearson Correlation	,822**	,806**	,804**	,802**	,692**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Hasil Uji Validitas X3

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,438**	,253*	,457**	,562**	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000	,011	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	,438**	1	,599**	,386**	,526**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	,253*	,599**	1	,337**	,365**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000		,001	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	,457**	,386**	,337**	1	,745**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	,562**	,526**	,365**	,745**	1	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_X3	Pearson Correlation	,713**	,783**	,590**	,772**	,831**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Hasil Uji Validitas Y

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,458**	,502**	,456**	,422**	,684**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	,458**	1	,356**	,387**	,391**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	,502**	,356**	1	,643**	,393**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	,456**	,387**	,643**	1	,438**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	,422**	,391**	,393**	,438**	1	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_X 3	Pearson Correlation	,684**	,691**	,691**	,703**	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	20

Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,701	5

Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	5

Hasil uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,810	5

Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	20

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,98473193	
Most Extreme Differences	Absolute	,089	
	Positive	,089	
	Negative	-,083	
Test Statistic		,089	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,049 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,386 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,373
		Upper Bound	,399

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,845	2,829		3,480	,001		
	Tarif Upah	,430	,129	,381	3,330	,001	,572	1,749
	Jam Kerja	,142	,063	,221	2,235	,028	,765	1,307
	Religiusitas	,009	,136	,007	,068	,946	,709	1,410

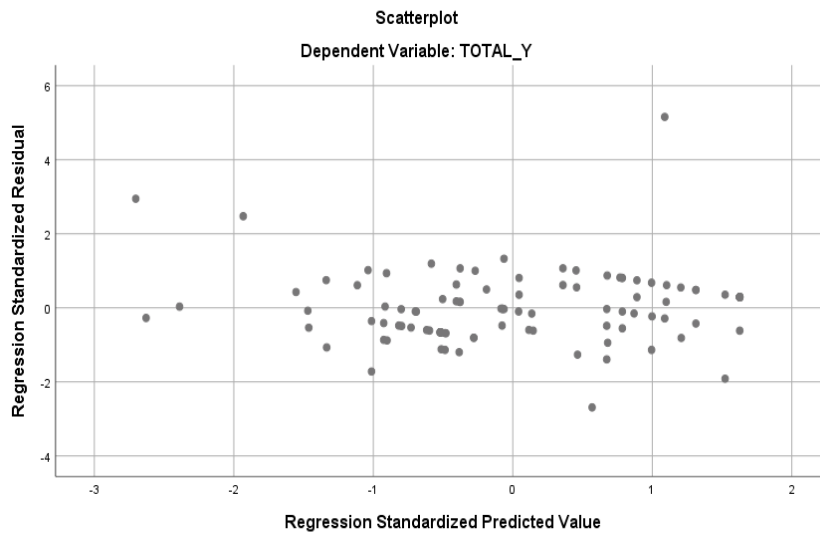
a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,902	1,995		1,455	,149
	Tarif Upah	-,042	,091	-,062	-,459	,648
	Jam Kerja	,008	,045	,020	,171	,865
	Religiusitas	-,026	,096	-,033	-,269	,788

a. Dependent Variable: abresid

Hasil Uji Linearitas



Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,845	2,829		3,480	,001
	Tarif Upah	,430	,129	,381	3,330	,001
	Jam Kerja	,142	,063	,221	2,235	,028
	Religiusitas	,009	,136	,007	,068	,946

a. Dependent Variable: Minat Bekerja

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,845	2,829		3,480	,001
	Tarif Upah	,430	,129	,381	3,330	,001
	Jam Kerja	,142	,063	,221	2,235	,028
	Religiusitas	,009	,136	,007	,068	,946
a. Dependent Variable: Minat Bekerja						

Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,051	3	60,350	12,422	,000 ^b
	Residual	466,389	96	4,858		
	Total	647,440	99			
a. Dependent Variable: Minat Bekerja						
b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Jam Kerja, Tarif Upah						

Hasil Uji Koefisien Determinansi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,257	2,204
a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Jam Kerja, Tarif Upah				

Lampiran 5: Sertifikat BTA PPI


IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.ainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT
Nomor: In.17/UPT.MAJ/14851/18/2019

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA : FEBRIANA HERAWATI M
NIM : 1917201165

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	79
# Tartil	:	80
# Imla`	:	75
# Praktek	:	70
# Nilai Tahfidz	:	90



Purwokerto, 18 Jul 2019


ValidationCode

SIMA v.1.0 UPT MA'HAD AL-JAMI'AH IAIN PURWOKERTO - page1/1

Lampiran 6: Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris

 **MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624
وزارة الشؤون الدينية جمهورية اندونيسيا
جامعة الأستاذ كيهي الحاج زين زهري الاسلاميه الحكوميه بوروبونجرتو
الوحده لتنمية اللغة
www.bahasa.uinsaizu.ac.id

CERTIFICATE
الشهادة
No.:B-0120Un.19/K.Bhs/PP.009/ 2/2023

This is to certify that
Name **FEBRIANA HERAWATI M.**
Place and Date of Birth **Purbalingga, 02 Februari 2002**
Has taken **EPTUS**
with Computer Based Test,
organized by Language Development Unit on **08 Februari 2023**
with obtained result as follows

Listening Comprehension: 48 فهم السموع
Structure and Written Expression: 55 فهم العبارات والتركيب
Reading Comprehension: 55 فهم المقروء
Obtained Score : 527

The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كيهي الحاج زين زهري الاسلاميه الحكوميه بوروبونجرتو.




EPTUS
English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
IOLA
Iktibarul al-Qudrah 'alil al-Lughah al-Arabiyyah

Purwokerto, 08 Februari 2023
The Head of Language Development Unit,
رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

Dr. Ade Ruswatie, M. Pd.
NIP. 19860704 201503 2 004

Lampiran 7: Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab

**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية جمهورية اندونيسيا
جامعة الستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الاسلاميه الحكوميه بوروروكرتو
الوحده لتنمية اللغة

CERTIFICATE
الشهادة

No. B-0119Un.19/K.Bhs/PP-009/ 2/2023

FEBRIANA HERAWATI M.
Purbalingga, 02 Februari 2002
IQLA
08 Februari 2023

منحت الى
الاسم
محل وتاريخ الميلاد
وقد شارك/ت الاختبار
على اساس الكمبيوتر
التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ
مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي

This is to certify that
Name
Place and Date of Birth
Has taken
with Computer Based Test,
organized by Language Development Unit on
with obtained result as follows

Listening Comprehension: 51 Structure and Written Expression: 53 Reading Comprehension: 54
فهم السموع فهم العبارات والتراكيب فهم المقروء

Obtained Score : 527

The test was held in UIN Professor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

تم إجراء الاختبار بجامعة الستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الاسلاميه الحكوميه بوروروكرتو.



EPTUS
English Proficiency Test of UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

IQLA
Iktibarat al-Qudrah 'ali ah-Lughah al-Arabiyah

Purwokerto, 08 Februari 2023
The Head of Language Development Unit,
رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

Dr. Ade Ruswatie, M. Pd.
NIP. 19860704 201503 2 004

Lampiran 8: Sertifikat Aplikasi Komputer (Aplikom)

SERTIFIKAT APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126



IAIN PURWOKERTO

No. IN.17/UPT-TIPD/8147/II/2023

Diberikan Kepada:

FEBRIANA HERAWATI M
NIM: 1917201165

Tempat / Tgl. Lahir: Purbalingga , 02 Februari 2002

Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program **Microsoft Office®** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4.0
81-85	A-	3.6
76-80	B+	3.3
71-75	B	3.0
65-70	B-	2.6

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	78 / C
Microsoft Excel	85 / B
Microsoft Power Point	80 / C



Purwokerto, 10 Januari 2023
Kepala UPT TIPD



Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
NIP. 19801215 200501 1 003



Lampiran 9: Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)



Sertifikat

Nomor Sertifikat : 0015/K.LPPM/KKN.51/06/2023

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:


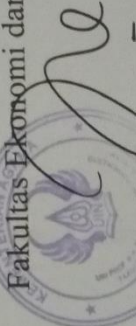

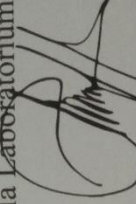
Nama Mahasiswa : **FEBRIANA HERAWATI M**
NIM : **1917201165**
Fakultas : **Ekonomi & Bisnis Islam**
Program Studi : **Ekonomi Syariah (ESY)**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-51 Tahun 2023,
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **A (88)**.

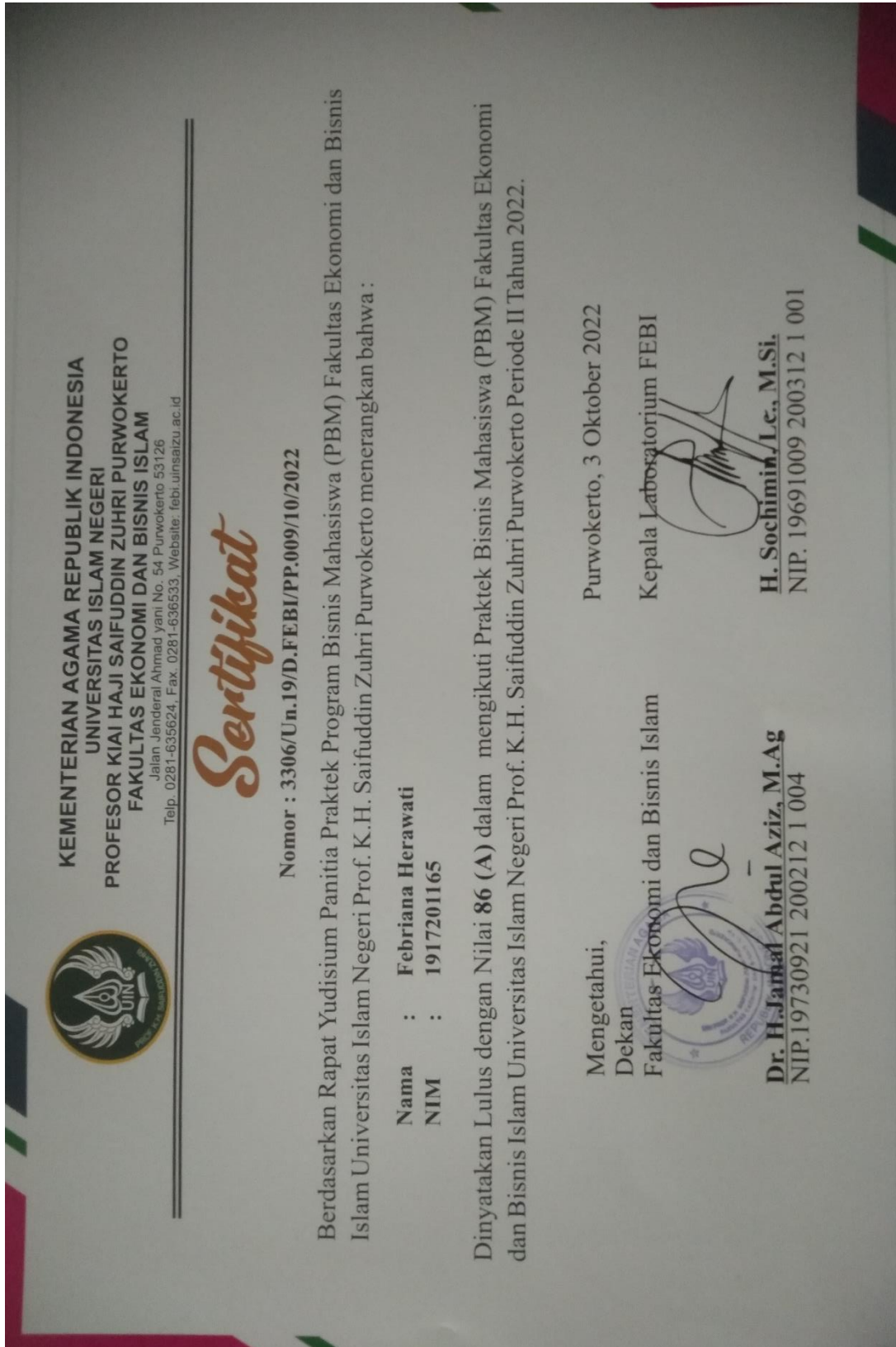


Certificate Validation

Lampiran 10: Sertifikat Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)

 <p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, Fax. 0281-636533, Website: febi.uinsaizu.ac.id</p>	<h1>Sertifikat</h1>
<p>Nomor : 3305/Un.19/D.FEBI/PP.009/10/2022</p>	
<p>Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :</p>	
<p>Nama : Febriana Herawati M NIM : 1917201165</p>	<p>Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode II Tahun Ajaran 2022 di :</p>
<p>Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga</p>	
<p>Mulai Bulan Juli 2022 sampai dengan Agustus 2022 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai A. Sertifikat Ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian <i>Munaqosyah/Skripsi</i>.</p>	
<p>Mengetahui, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam</p>  	<p>Purwokerto, 3 Oktober 2022</p> <p>Kepala Laboratorium FEBI</p>  <p>H. Sochimim, Lc., M.Si. NIP. 19691009 200312 1 001</p>
<p>Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag NIP.19730921 200212 1 004</p>	

Lampiran 11: Sertifikat Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM)



Lampiran 12: Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 3746/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/11/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Febriana Herawati M
NIM : 1917201165
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing Skripsi : Muhammad Ash-Shiddiqy, M.E.
Judul : Pengaruh Tarif Upah, Jam Kerja, dan Religiusitas terhadap Minat Bekerja Tenaga Kerja Wanita di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga

Pada tanggal 31 Oktober 2022 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 2 November 2022
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Sertifikat 13: Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

BLANGKO PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : FEBRIANA HERAWATI M
NIM : 1917201165
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tanggal Ujian : Kamis, 22 Juni 2023
Keterangan : LULUS

NO	ASPEK PENILAIAN	RENTANG SKOR	NILAI
1	Materi Utama		
	a. Ke-Universitas-an	0 - 20	16,6
	b. Ke-Fakultas-an	0 - 30	24,9
	c. Ke-Prodi-an	0 - 50	41,5
TOTAL NILAI		0 - 100	83 / A-

Penguji I,



H. Sochimim, Lc., M.Si.

Purwokerto, 22 Juni 2023

Penguji II,



Ida. PW, S.E., Ak., M.Si., C.A

Lampiran 14: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Febriana Herawati M
2. NIM : 1917201165
3. Tempat/Tgl. Lahir : Purbalingga, 02 Februari 2002
4. Alamat Rumah : Desa Baleraksa RT 03/RW 04 Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah
5. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Seksio Utomo
Nama Ibu : Umu Nafisah

B. Riwayat Pendidikan

1. TK/PAUD : RA Diponegoro 3 Baleraksa
2. SD/MI : MI Ma'arif NU 01 Baleraksa
3. SMP/MTS : SMPN 1 Karangmoncol
4. SMA/MA : MAN 1 Banyumas
5. S1 : Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (2019-Sekarang)

C. Pengalaman Organisasi

1. Anggota FEBI English Club (2020/2021)
2. Pengurus Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto (2021/2022)
3. Sekretaris Racana Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto (2021/2022)

Purwokerto, 31 Mei 2023



Febriana Herawati M