

**PENGARUH *LABOR MARKET CONSIDERATIONS* DAN *FINANCIAL REWARDS* TERHADAP MINAT BERKARIR DI BANK SYARIAH DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saizu Purwokerto)**



Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN
Prof.K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E)

OLEH :
HENING TRIESNA FIADYLLA
NIM. 2017202045

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Hening Triesna Fiadylla
NIM : 2017202045
Jenjang : S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Labor Market Considerations* dan *Financial Rewards* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saizu Purwokerto).

Menyatakan bahwa seluruh naskah skripsi ini adalah murni hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumber-sumbernya.

Purwokerto, 25 Maret 2024

Saya yang menyatakan,



Hening Triesna Fiadylla

NIM. 2017101045



**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.unsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LABOR MARKET CONSIDERATIONS DAN FINANCIAL
REWARDS TERHADAP MINAT BERKARIR DI BANK SYARIAH DENGAN
SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI EMPIRIS
PADA MAHASISWA SI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM UIN SAIZU PURWOKERTO)**

Yang disusun oleh Saudara **Hening Triesna Fiadylla NIM 2017202045** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat, 19 April 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd.
NIP. 19640916 199803 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji

Siti Maghfiroh, S.E.Sy., M.E.
NIP. 19850601 202012 2 009

Pembimbing Penguji

Dr. M. Sulasih, S.E., M.Si.
NIP. 19800119 202321 2 017

Purwokerto, 22 April 2024

Mengesahkan

Dr. Hening Triesna Fiadylla, M.Ag.
NIP. 200921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di-
Purwokerto

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Hening Triesna Fiadylla NIM. 2017202045 yang berjudul :

Pengaruh *Labor Market Considerations* dan *Financial Rewards* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saizu Purwokerto).

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Perbankan Syariah (S.E).

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Purwokerto, 25 Maret 2024

Pembimbing,



Dr.M. Sulasih, S.E., M.Si.

NIDN. 0619018002

MOTTO

“Remember Why You Started”



**PENGARUH *LABOR MARKET CONSIDERATIONS* DAN *FINANCIAL REWARDS* TERHADAP MIAT BERKARIR DI BANK SYARIAH DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saizu Purwokerto)**

Hening Triesna Fiadylla

NIM.2017202045

E-mail : hening.triesna14@gmail.com

Jurusan Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H.

Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Perkembangan perbankan syariah yang ditunjukkan dengan penggabungan bank umum syariah yaitu Bank Mandiri Syariah, BRI Syariah, dan BNI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia pada 2021, merupakan bukti nyata komitmen pemerintah dalam memperkuat Bank Syariah mendorong pemerintah Indonesia berkomitmen untuk menjadikan Indonesia sebagai pusat ekonomi syariah di 2024. Dan dalam rangka mendukung hal tersebut, maka harus diimbangi dengan peningkatan jumlah dan kualitas sumber daya manusia karena hal tersebut merupakan *asset* utama yang dapat berkontribusi pada keberhasilan industri perbankan. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti mengenai minat berkarir di bank syariah pada mahasiswa S1 perbankan Syariah karena hanya sekitar 10% tenaga perbankan syariah yang memiliki pendidikan ekonomi syariah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer dari penelitian ini diperoleh dengan teknik *non-probability sampling* dengan penarikan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Populasi dari penelitian ini yaitu mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN. Prof. K.H. Saifuddin Purwokerto dengan total sampel yang diperoleh sebanyak 309 responden. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan pengujian hipotesisnya menggunakan bantuan software SmartPLS versi 3.2.9.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel independen yaitu *labor market considerations* dan *financial rewards* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah, begitupun pada variabel *self-efficacy* juga berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah. Sementara itu untuk efek moderasi berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *self-efficacy* mampu memoderasi pengaruh *labor market considerations* terhadap minat karir di bank syariah, namun disisi lain *self-efficacy* juga memoderasi dengan memperlemah variabel *financial rewards* terhadap minat karir di bank syariah.

Kata Kunci : *Labor Market Considerations, Financial Rewards, Self-Efficacy, Minat Karir*

**THE INFLUENCE OF LABOR MARKET CONSIDERATIONS AND
FINANCIAL REWARDS ON CAREER INTEREST IN ISLAMIC BANKS
WITH SELF-EFFICACY AS A MODERATING VARIABLE
(Empirical Study on Sharia Banking Undergraduate Students at the
Faculty of Islamic Economics and Business UIN Saizu Purwokerto)**

Hening Triesna Fiadylla

NIM.2017202045

E-mail : hening.triesna14@gmail.com

Department of Sharia Banking

Faculty of Islamic Economics and Business Universitas Islam Negeri Prof.

K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

The development of Islamic banking, which is shown by the merger of Islamic commercial banks, namely Bank Mandiri Syariah, BRI Syariah, and BNI Syariah into Bank Syariah Indonesia in 2021, is clear evidence of the government's commitment to strengthening Islamic banks, encouraging the Indonesian government to commit to making Indonesia the center of the Islamic economy in 2024. And in order to support this, it must be balanced with an increase in the number and quality of human resources because this is the main asset that can contribute to the success of the banking industry. In this case, researchers are interested in examining career interest in Islamic banks in undergraduate Islamic banking students because only about 10% of Islamic banking personnel have an Islamic economic education.

This research uses a quantitative approach. Primary data from this study were obtained using non-probability sampling techniques with research sampling using purposive sampling. The population of this study are undergraduate students of Islamic Banking, Faculty of Economics and Islamic Business UIN. Prof. K.H. Saifuddin Purwokerto with a total sample obtained as many as 309 respondents. This study uses the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) method with hypothesis testing using SmartPLS software version 3.2.9.

The results of this study indicate that two independent variables, namely labor market considerations and financial rewards, have a significant effect on career interest in Islamic banks, while the self-efficacy variable also has a significant effect on career interest in Islamic banks. Meanwhile, for the moderation effect based on the test results, it is known that self-efficacy is able to moderate the effect of labor market considerations on career interest in Islamic banks, but on the other hand self-efficacy also moderates by weakening the financial rewards variable on career interest in Islamic banks.

**Keywords : Labor Market Considerations, Financial Rewards, Self-Efficacy,
Career Interest**

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 Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>ba'</i>	B	Be
ت	<i>Ta'</i>	T	Te
ث	<i>ša</i>	š	es (dengan titik di atas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>ḥa</i>	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	<i>Kha'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Ḍal</i>	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	<i>Ra'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>ṣad</i>	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	<i>ḍ'ad</i>	<u>D</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	<i>Ta</i>	<u>T</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	<i>ẓa</i>	<u>Z</u>	zet (dengan garis di bawah)

ع	'ain	ء	koma terbalik ke atas
غ	<i>Gain</i>	<u>G</u>	Ge
ف	<i>Fa'</i>	<u>F</u>	Ef
ق	<i>Qaf</i>	<u>Q</u>	Qi
ك	<i>Kaf</i>	<u>K</u>	Ka
ل	<i>Lam</i>	<u>L</u>	'el
م	<i>Mim</i>	<u>M</u>	'em
ن	<i>Nun</i>	<u>N</u>	'en
و	<i>Waw</i>	<u>W</u>	W
ه	<i>Ha'</i>	<u>H</u>	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	ء	Apostrof
ي	<i>Ya'</i>	<u>Y</u>	Ye

B. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

C. Ta Marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>	جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
------	---------	---------------	------	---------	---------------

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

1. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

الاولياء كرامة	Ditulis	<i>Karâmah al-aulyâ'</i>
----------------	---------	--------------------------

2. Bila ta‘marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t

زكاة لفظر	Ditulis	<i>Zakât al-ŕitr</i>
-----------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

َ	Fathah	ditulis	A
ِ	Kasrah	ditulis	I
ُ	Dammah	ditulis	U

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جا هلية	ditulis	<i>Jâhiliyah</i>
2.	Fathah + ya‘‘ mati	ditulis	A
	تنسى	ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya‘‘ mati	ditulis	I
	كريم	ditulis	<i>Karîm</i>
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>Furûd</i>

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya‘‘ mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	Ditulis	a"antum
أعدت	Ditulis	u"iddat

H. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah

القياس	Ditulis	<i>Al-qiyâs</i>
--------	---------	-----------------

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

السماء	Ditulis	<i>As-samâ</i>
--------	---------	----------------

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

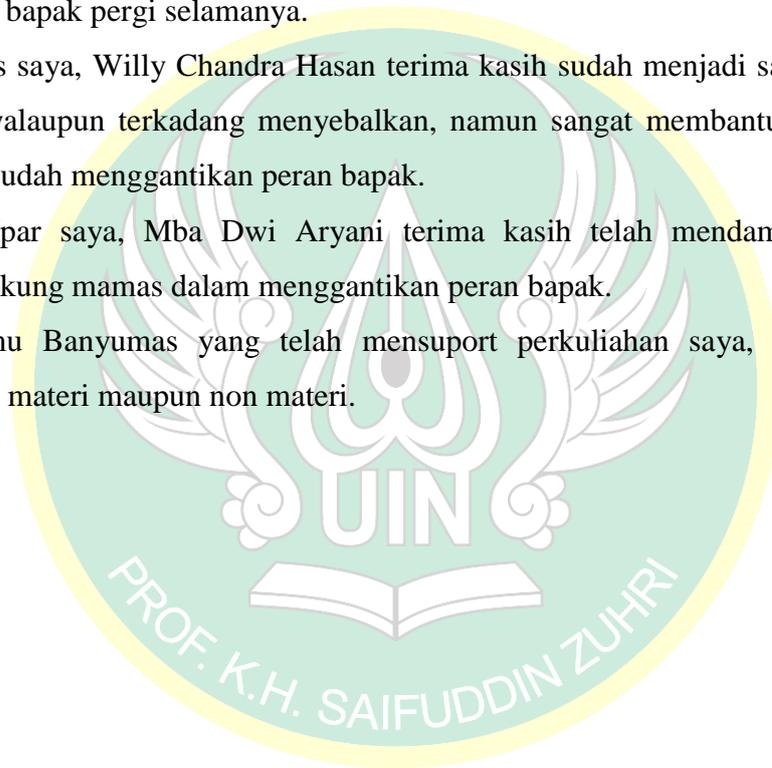
Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئالفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furûd</i>
-----------	---------	----------------------

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur yang teramat Dallah atas segala nikmat dan karunia yang Allah Subhanahu Wa ta'ala berikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan, karya skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua, yaitu Alm. Bapak Mastur Amin yang selalu dirindukan, terimakasih karena senantiasa memberikan semangat, dukungan serta doa semasa hidup untuk putrimu ini, dan juga terkhusus kepada mama saya, Ibu Khunainah yang telah merawat, menemani, dan memperjuangkanku sendirian karena bapak pergi selamanya.
2. Mamas saya, Willy Chandra Hasan terima kasih sudah menjadi saudara yang baik walaupun terkadang menyebalkan, namun sangat membantuku. Terima kasih sudah menggantikan peran bapak.
3. Mba Ipar saya, Mba Dwi Aryani terima kasih telah mendampingi serta mendukung mamas dalam menggantikan peran bapak.
4. Lazismu Banyumas yang telah mensupport perkuliahan saya, baik dalam bentuk materi maupun non materi.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin uji syukur senantiasa saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat diberi kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Labor Market Considerations* dan *Financial Rewards* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saizu Purwokerto)”.

Shalawat serta salam peneliti haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta dengan keluarganya, sahabat-sahabatnya serta tabi'in. Semoga dengan membaca shalawatnya kita semua termasuk kedalam golongan orang-orang yang diberi syafaatnya dihari akhir nanti.

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana dalam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dengan selesainya skripsi ini yang tentu saja tidak lepas berkat pertolongan Allah Sw serta dukungan serta bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak., selaku Ketua Koordinator Prodi Perbankan Syariah UIN Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr.M. Sulasih, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih saya ucapkan atas segala arahan, bimbingan, serta waktu demi terselesaikannya sskripsi ini. Semoga Allah subhanahu wa ta'ala senantiasa

memberikan perlindungan dan kemudahan dalam setiap urusan serta membalas semua kebaikan ibu.

6. Segenap dosen dan staff administrasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Lazismu Banyumas, yang telah memberikan beasiswa pendidikan di Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Kedua orang tua, Alm. Bapak Mastur Amin yang selalu aku rindukan, terima kasih atas dukungan, wejangan serta doa semasa hidup untuk putrimu ini, insya Allah akan selalu diingat. Serta yang paling utama, terima kasih kepada mama, Ibu Khunainah yang selalu menyayangi, memperjuangkan anak-anaknya, dan memberikan doa ajaibnya seorang ibu .
8. Mamas saya, Willy Chandra Hasan yang telah berperan menggantikan bapak, terima kasih juga pada keluarga kecilnya yaitu Mba Dwi Aryani selaku mba ipar atau istri mamas, terima kasih telah menemani dan mensupport mamas dalam menggantikan peran bapak, dan juga dua bocilku, mba Cetta dan Javas terima kasih ya sudah menjadi moodboster ate.
9. Teman seperjuanganku dari zaman SMA, yang bahkan sudah seperti keluarga sendiri, Tinta Afrilina Setiarini, terima kasih sudah menjadi partner yang baik sampai sekarang dan semoga selamanya ya biar bisa melanjutkan *business dream* kita yang tertunda.
10. Teman-teman Perbankan Syariah A angkatan 2020, terima kasih sudah mau berbagi ilmu dan juga kebersamaan, sukses terus untuk kalian.
11. Bukan wacana Team, Pipit Febia Ningrum, Fili Nur Aeni, Istiyani Nurul Azah, Nadia Fatihatuh Najah, Nur Khasanah, serta Yanuar Dwiki Viali terima kasih telah menjadi partner dalam segala hal yang baik. Bismillah sukses ya kita.
12. Bestie pertamaku di bangku perkuliahan, Amira. Terima kasih sudah memberikan kesan awal hingga akhir perkuliahan yang baik, sukses terus ya Mir dan tetap jadi Mira yang aku kenal.
13. Partner 19 km, terima kasih sudah menjadi partner ambis yang keren.

14. Kakak-kakakku yang aku temui di bangku perkuliahan, Mas Jukay, Mas Izal, dan Mba Ara. Terima kasih sudah bersedia membantu banyak dari proses pengajuan judul skripsi sampai selesainya skripsi ini.
15. Semua pihak yang telah memberikan inspirasi, semangat, bantuan serta dukungan semasa perkuliahan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam segi teknik penulisan maupun teori-teori yang digunakan. Semoga skripsi yang penulis selesaikan ini dapat berguna dan bermanfaat untuk semua pihak yang membaca. Semoga Allah membalas kebaikan kita semua, Aamiin.

Purwokerto, 25 Maret 2024



Hening Triesna Fiadylla

NIM.2017202045



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	viii
PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Deskripsi Teori	12
B. Landasan Teologis	24
C. Penelitian Terdahulu	27
D. Kerangka Berpikir	30
E. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Sumber Data	37

E.	Variabel dan Indikator Penelitian	38
F.	Metode Pengumpulan Data.....	39
G.	Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		44
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	44
B.	Karakteristik Responden	47
C.	Hasil Analisis Data	50
D.	Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP		64
A.	Kesimpulan	64
B.	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		66
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Tenaga Perbankan Syariah	3
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. Data Mahasiswa S1 Perbankan Syariah.....	36
Tabel 4. Indikator Penelitian	39
Tabel 5. <i>Skala Likert</i>	40
Tabel 6. Ringkasan Uji Validitas	42
Tabel 7. Ringkasan Uji Reliabilitas	42
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan/Semester	49
Tabel 11. Skor <i>Loading Factor</i>	52
Tabel 12. Skor <i>Average Variance Extraced</i>	52
Tabel 13. Skor <i>Cross Loading</i>	53
Tabel 14. Skor <i>Cronbach's Alpha & Composite Reliability</i>	54
Tabel 15. Nilai <i>R-Square</i>	54
Tabel 16. <i>Output Path Coefficient</i>	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Observasi Terkait Minat Berkarir di Bank Syariah.....	4
Gambar 2. Observasi Terkait <i>Labor Market Considerations</i>	5
Gambar 3. Observasi Terkait <i>Financial Rewards</i>	7
Gambar 4. Kerangka Berpikir	31
Gambar 5. <i>Output PLS Algorithm</i>	50
Gambar 6. <i>Output Re-estimasi PLS Algorithm</i>	51
Gambar 7. <i>Output Bootstrapping</i>	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri keuangan Syariah di Indonesia mulai berkembang dari waktu ke waktu, dimulai pada tahun 1990-an, ketika para ekonom mulai menyadari pentingnya penerapan ekonomi Islam di Indonesia. (Otoritas Jasa Keuangan, 2019). Namun, jika kita mengkilas balik, sejarah perbankan syariah itu sendiri bahkan sudah mulai nampak pada tahun 1983, pada saat itu diterbitkan Regulasi *zero interest* atau bunga kredit 0% tepatnya pada Desember 1983. Selain itu pada 1992 juga tercetus Undang-undang No. 07 Tahun 1992 tentang perbankan, sebagai dasar hukum atau *legal standing* operasi bank syariah dan pada tahun yang sama Bank Muamalat didirikan sebagai pionir bank umum syariah pertama di Indonesia. Kemudian pada Oktober 1998, Undang-undang Nomor 10 mereformasi dunia perbankan, undang-undang ini menetapkan bahwa dua sistem perbankan yang diakui oleh pemerintah adalah konvensional dan syariah. (Sarpini, 2019). Dengan adanya regulasi tersebut, memunculkan keinginan yang menggebu bagi para aktor-aktor perbankan nasional untuk mendirikan bank syariah (Kurnialis & Sunandar, 2023). Dan sejak saat itulah perbankan syariah berkembang pesat karena dinilai memiliki peluang yang besar.

Perkembangan perbankan syariah, mendorong pemerintah Indonesia berkomitmen untuk menjadikan Indonesia sebagai pusat ekonomi syariah di 2024 (Bardan, 2021). Hal tersebut dibuktikan pada 2021 adanya penggabungan bank umum syariah yaitu Bank Mandiri Syariah, BRI Syariah, dan BNI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia, yang merupakan bukti nyata komitmen pemerintah dalam memperkuat Bank Syariah (Dahlan & Wildan, 2022), untuk menyongsong pusat ekonomi syariah di masa mendatang. Dan dalam rangka mendukung hal tersebut, maka harus diimbangi dengan peningkatan jumlah dan kualitas sumber daya manusia agar nantinya tujuan yang sudah ditetapkan dan diharapkan mampu dicapai dengan

baik, hal ini seperti apa yang disampaikan oleh (Hardiani & Safarida, 2022) bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan adalah *Human Asset* atau Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *asset* utama dalam suatu lembaga, karena dapat berkontribusi pada keberhasilan industri perbankan, terkhusus di Indonesia. Adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas, maka dapat memberikan kinerja yang baik.

Menurut peneliti, dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di perbankan syariah, maka akan berkorelasi dengan minat dalam memilih karir di Perbankan Syariah. Secara umum, minat merupakan suatu kecenderungan pada individu akan ketertarikannya pada suatu objek atau bidang tertentu. Ketertarikan yang ada pada individu terhadap suatu bidang membuat individu tersebut merasa senang ketika berkecimpung dan memunculkan keinginan untuk lebih mendalami bidang tersebut (Rahmayani, 2023). Penelitian sebelumnya juga menjelaskan minat sebagai kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu yang dianggap menarik sehingga mereka berusaha untuk mendapatkannya untuk memenuhi kepuasan atau kesenangannya (Afifah, 2018).

Theory of Reasoed Action (TRA) memiliki hubungan yang erat dengan minat individu karena TRA menyediakan kerangka kerja untuk memahami bagaimana sikap dan norma subjektif mempengaruhi individu untuk melakukan suatu perilaku yang dapat mempengaruhi minat mereka pada suatu hal (Kayati, 2018), seperti minat belajar, minat menggunakan, termasuk juga minat berkarir. Dalam konteks minat individu, TRA menjelaskan bahwa minat seseorang terhadap suatu hal dipengaruhi oleh sikap individu terhadap hal tersebut dan norma subjektif yang ada. Misalnya minat berkarir, di mana sikap individu terhadap pekerjaan tertentu dan norma subjektif dalam lingkungan sosialnya dapat memengaruhi minat mereka untuk mengejar karir di bidang tersebut.

Jika dikaitkan dengan karir, minat karir merupakan preferensi seseorang mengenai kepribadianya sebagai salah satu upaya yang mempengaruhi proses

keputusan memilih karir (Tou & Aisyah, 2020). Teori Hoppock menyatakan bahwa dalam memilih karir, biasanya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu karena pemenuhan kebutuhan hidup baik secara fisik maupun psikis. Pemenuhan secara fisik dalam hal ini berkaitan dengan kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Sedangkan kebutuhan psikis dalam hal ini berkaitan dengan penghormatan, pengakuan atau penghargaan atas dirinya di lingkungan masyarakat (Usmawati, 2019).

Dalam memilih karir yang akan dijalani di masa mendatang, tentunya terdapat faktor yang mempengaruhinya, baik itu faktor yang berasal dari diri sendiri maupun berasal dari luar. Faktor individu atau internal yang timbul dari diri sendiri melalui kesadarannya dan tanpa paksaan dari orang lain dalam memilih karir dapat dilihat melalui persepsi, pengetahuan, keyakinan dan bakat. Sedangkan faktor dari luar atau faktor eksternal dalam memilih karir yaitu seperti adanya pengaruh dari orang lain, lingkungan, seperti pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial (Al Ismiarif et al., 2023). Dari faktor-faktor tersebut dapat diketahui bahwa setiap individu akan memiliki kecenderungannya sendiri dalam memilih karir, dalam hal ini yaitu karir di Perbankan Syariah.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Perbankan Syariah

Indikator	Jumlah Tenaga Kerja		
	2021	2022	2023
Bank Umum Syariah	50.708	50.708	50.708
Unit Usaha Syariah	5.590	5.590	5.590
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	6.964	7.491	7.851
TOTAL	63.262	63.789	64.149

Sumber : (Statistik Perbankan Syariah Agustus 2023)

Pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa dalam tiga terakhir ini (2021-2023) jumlah tenaga kerja perbankan syariah terjadi peningkatan dengan total jumlah tenaga kerja di tahun 2021 sebanyak 63.262, pada 2022 sebanyak 63.789, dan pada 2023 sebanyak 64.149, hal ini menunjukkan bahwa minat

untuk berkarir di Bank Syariah juga mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut, menimbulkan persepsi mahasiswa perbankan syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto bahwa dengan menjadi mahasiswa perbankan akan membuka peluang karir di industri perbankan syariah, karena fakta yang peneliti temui di lapangan menyatakan bahwa seorang mahasiswa ingin memiliki karir yang *linear* dengan bidang yang ditekuninya. Terlebih untuk saat ini pemilihan karir menjadi urgensi yang seharusnya sudah dipersiapkan sejak lama karena persaingan setelah perkuliahan akan jauh lebih berat (Hardiani & Safarida, 2022). Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan yang dilakukan peneliti pada saat survei awal, yang menghasilkan diagram berikut :



Gambar 1. Observasi Terkait Minat Berkarir di Bank Syariah

Sumber : Hasil Survei Awal pada Mahasiswa Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan seperti yang ditunjukkan pada gambar 1 diatas, dapat diketahui bahwa sebesar 95,8% atau 23 dari total 24 mahasiswa Perbankan Syariah yang menjadi responden observasi awal menyatakan tertarik untuk berkarir di Bank Syariah, dengan berbagai alasan seperti sesuai dengan jurusan atau bidang keahliannya, gajinya, ataupun karena prospeknya. Sedangkan satu orang yang menyatakan tidak tertarik untuk bekerja di Bank Syariah memberikan alasannya yaitu karena lebih tertarik dan berminat berkarir di Perbankan Konvensional.

Faktor yang dapat mempengaruhi dalam minat berkarir yaitu *labor market considerations* atau dapat dikatakan sebagai pertimbangan pasar kerja

merupakan hal yang berkaitan dengan aksesabilitas atau jangkauan suatu pekerjaan yang dapat diperoleh oleh pencari atau pelamar kerja, *labor market considerations* ini akan memunculkan pertanyaan dalam diri seperti dimanakah informasi lowongan pekerjaan tersebut dapat dijumpai atau apakah pekerjaan yang diinginkan mudah untuk dicari informasinya. *Labor Market Considerations* ini biasanya menjadi faktor pemicu dalam pemilihan karir karena jenis pekerjaan yang memiliki pangsa pasar yang luas, tentunya akan jauh lebih dilirik oleh masyarakat (Hardiani & Safarida, 2022), selain dilihat dari ketersediaan lapangan kerja, *labor market considerations* ini juga dapat dilihat dari indikator keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi (Setianto & Harahap, 2017).



Gambar 2. Observasi Terkait *Labor Market Considerations*

Sumber : Hasil Observasi Awal pada Mahasiswa Perbankan Syariah

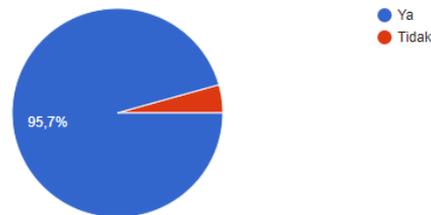
Berdasarkan hasil observasi pendahuluan seperti yang ditunjukkan dalam gambar 2 diatas menunjukkan bahwa 91,3% atau sebanyak 21 dari 23 orang yang berminat berkarir di Perbankan Syariah menjadikan faktor *labor market considerations* sebagai hal yang mempengaruhinya dalam minat berkarir di Bank Syariah, sedangkan sisanya menyatakan tidak, karena beranggapan bahwa pertumbuhan perbankan syariah belum secepat perbankan konvensional. *Labor market considerations* ini berkaitan dengan akses lowongan pekerjaan, dalam observasi awal, mayoritas dari mereka menyatakan bahwa akses lowongan Perbankan Syariah mudah diakses, khususnya dalam media sosial seperti Instagram, Telegram, dan LinkIdn.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi minat karir yaitu *Financial rewards* atau penghargaan finansial yang merupakan suatu hak berupa balas jasa yang diberikan kepada karyawannya sebagai bentuk tanggungjawab dari suatu instansi, lembaga, atau bahkan individu yang telah menggunakan pikiran atau ide dan juga tenaga seseorang dalam membantu mencapai tujuannya. Industri perbankan telah menyiapkan berbagai jenis penghargaan yang berkaitan dengan keuangan untuk para pegawai atau karyawannya, seperti gaji dan tunjangan yang tentunya nilainya juga cukup menarik (Mahfira, 2023). Sehingga membuat *fresh graduate* dari berbagai jurusan berminat menjadi pegawai bank syariah, hal tersebut juga sejalan dengan apa yang pernah disampaikan oleh KH. Ma'ruf Amin saat menjadi pembicara di acara *Sharia Business and Academic Synergy (SBAS)* beliau mengatakan bahwa hanya sekitar 10% yang memiliki pendidikan ekonomi syariah yang bekerja di industri perbankan syariah, sementara sisanya adalah SDM dengan pendidikan ekonomi konvensional yang menerima pelatihan perbankan syariah (Pratiwi, 2020). Adapun *financial rewards* ini dapat dilihat dari indikatornya seperti upah, intensif, kompensasi, dan tentunya gaji sebagai yang utama (Rivai & Sagala, 2011).

Faktor *financial rewards*, seperti gaji dan tunjangan yang menarik, seringkali menjadi faktor penting yang memengaruhi minat seseorang dalam memilih karir, termasuk bekerja di sebuah bank. Meskipun di balik imbalan yang besar tersebut juga terdapat risiko yang besar pula karena mencakup uang nasabah, seperti kesalahan dalam perhitungan uang, yang mengharuskan seorang pegawai bank untuk bertanggung jawab dalam menutupi kesalahan tersebut. Meskipun demikian, kemungkinan adanya risiko tersebut tidak selalu menjadi penghalang bagi individu yang tertarik pada imbalan finansial atau *financial rewards* yang menjanjikan. Hal ini karena *financial rewards* dapat memberikan keamanan finansial dan kepuasan pribadi yang cukup besar dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi minat dalam karir

Apakah faktor gaji, intensif, atau hal apapun yang berkaitan dengan balas jasa atas suatu pekerjaan menjadi faktor saudara/i dalam memilih karir di Bank Syariah?

23 jawaban



Gambar 3. Observasi Terkait *Financial Rewards*

Sumber : Hasil Observasi Awal pada Mahasiswa Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan seperti yang ditunjukkan dalam gambar 3 di atas diketahui bahwa 95,7% atau 22 dari 23 responden yang berminat bekerja di Perbankan Syariah menyatakan bahwa faktor *financial rewards* menjadi hal yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir. Sisanya tidak menjadikan *financial reward* sebagai faktor utama dalam memilih karir di perbankan, ini juga masih dikarenakan perkembangan perbankan syariah dinilai belum secepat perbankan konvensional. Dalam observasi awal tersebut juga memberikan gambaran pada peneliti mengenai pengharapan gaji tenaga perbankan syariah menurut pandangan responden, kebanyakan dari mereka menjawab bahwa gaji tenaga perbankan syariah dimulai dari gaji UMR hingga yang paling tinggi sebesar 25 juta.

Selain itu, *Self Efficacy* yang merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk sukses dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, termasuk dalam mengatasi hambatan atau permasalahan yang terjadi dalam prosesnya (Sutanto et al., 2022), juga menjadi faktor dalam memilih karir. Hal tersebut sejalan dengan observasi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, bahwasanya *self-efficacy* ini menjadi hal yang dipertimbangkan dalam memilih karir, pasalnya *self-efficacy* berkaitan dengan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, dimana terdapat jawaban yang menyatakan bahwa dengan beberapa mata kuliah yang pernah ditempuh seperti pengantar perbankan, praktikum perbankan, memberikan sedikit gambaran bagi para responden

mengenai teknis bekerja di Bank, dan tak jarang dari mereka pun merasa yakin atau optimis untuk bekerja di Bank Syariah. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan mengenai suatu individu cenderung akan menjalankan atau menekuni bidang yang dirasa sesuai dengan kemampuannya (Tou & Aisyah, 2020). Adapun *self efficacy* dapat dilihat atau dinilai dengan indikator seperti tingkat kesulitan tugas/magnitude, luas bidang perilaku, dan kemantapan keyakinan/strength (Husna, 2020).

Dalam penelitian serupa yang dilakukan oleh Sutanto pada 2022 tentang bagaimana pertimbangan pasar buruh memengaruhi minat karir di perbankan syariah, ditemukan bahwa variabel tersebut tidak berdampak positif atau signifikan terhadap minat karir di perbankan syariah (Sutanto et al., 2022). Sedangkan dalam observasi awal yang dilakukan oleh peneliti menggambarkan bahwa *labor market considerations* menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir, hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa *labor market considerations* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir di Bank Syariah (Adauwiyah, 2023).

Pada observasi pendahuluan, peneliti menemukan hasil bahwa *financial rewards* juga menjadi pertimbangan dalam memilih karir di Bank Syariah, namun observasi awal ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang memberikan hasil berupa tidak ada pengaruh antara variabel *finansial rewards* terhadap minat kerja (Hardiani & Safarida, 2022), namun terdapat penelitian lain yang memberikan hasil bahwa *financial rewards* mempengaruhi minat karir di Bank Syariah (Al Ismiarif et al., 2023).

Selain perbedaan tersebut, pada penelitian terdahulu ditemukan hasil bahwa *self-efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap minat berkarir (Sapariyah et al., 2020), hal tersebut berbeda dengan observasi awal yang dilakukan peneliti dan juga hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi positif dan signifikan dengan minat karir (Natalia & Wi, 2022). Beberapa hal tersebut, menyebabkan adanya kesenjangan antara penelitian terdahulu dengan fakta yang peneliti temui di lapangan. Oleh karena itu, celah

ini dimanfaatkan oleh peneliti untuk meneliti kembali apakah terdapat pengaruh terkait *labor market considerations*, *financial rewards*, dan *self-efficacy* terhadap minat karir di Perbankan Syariah.

Beberapa hasil observasi pendahuluan yang telah dipaparkan diatas, bahwa banyak dari mahasiswa S1 perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saizu Purwokerto yang berminat berkarir di Bank Syariah, membuat peneliti ingin melanjutkan penelitian ini dengan menjadikan mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saizu Purwokerto sebagai fokus utama penelitian atau objek dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin menelisik lebih jauh mengenai minat karir di Bank Syariah apakah dapat dipengaruhi oleh *Labor Market Considerations* dan *Financial Rewards*. Juga bagaimanakah kedua variabel tersebut dimoderasi oleh faktor *Self-efficacy*. Oleh karena itu judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh *Labor Market Considerations* dan *Financial Rewards* Terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *labor market considerations* berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di Bank Syariah?
2. Apakah *financial rewards* berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di Bank Syariah?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di Bank Syariah?
4. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *labor market considerations* terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di Bank Syariah?
5. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *financial rewards* terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di Bank Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang akan dicapai, yaitu :

1. Menjelaskan apakah *labor market considerations* berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di Bank Syariah.
2. Menjelaskan apakah *financial rewards* berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di Bank Syariah.
3. Menjelaskan apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di Bank Syariah.
4. Menjelaskan apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *labor market considerations* terhadap minat berkarir di Bank Syariah.
5. Menjelaskan apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *financial rewards* terhadap minat berkarir di Bank Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan berkaitan dengan adanya penelitian ini, yaitu :

1) Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini akan menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk bekerja di Bank Syariah. Selain itu, penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi untuk penelitian yang serupa di masa mendatang.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu industri perbankan syariah dalam mengidentifikasi variabel yang dapat mempengaruhi minat seseorang untuk bekerja di bank syariah, baik dalam hal evaluasi maupun strategi.

b. Bagi lingkungan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi mengenai sejauh mana *labor market considerations*, *financial*

rewards, serta *self-efficacy* mempengaruhi minat mahasiswa perbankan syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam berkarir di Bank Syariah.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah struktur atau urutan penulisan skripsi, bertujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap isi skripsi, oleh karena itu dalam penulisan yang sistematis, peneliti membaginya menjadi lima bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan, tujuan, dan manfaat atau keuntungan penelitian dibahas secara sistematis dalam bab ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari kajian pustaka, kajian teori yang membahas tentang *labor market considerations*, *financial rewards*, dan *self-efficacy*, bab ini juga berisi landasan teologis, metode penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator, pengumpulan data penelitian, dan teknik uji analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran objek penelitian, deskripsi responden seperti karakteristiknya, hasil penelitian, dan jawaban dari rumusan masalah yang dihasilkan melalui uji model pengukuran dan analisis hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari skripsi yang menjelaskan tentang kesimpulan, saran-saran, keterbatasan penelitian serta penutup pembahasan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Theory of Reasoned Action* (TRA)

Teori tindakan beralasan atau *theory of reasoned action* pertama kali dikenalkan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada akhir tahun 1970. Teori ini berfokus pada niat, dan dianggap sebagai konstruk utama yang dapat menentukan sejauh mana seseorang berencana untuk melakukan usahanya agar mencapai perilaku tertentu (Hagger, 2019).

Dalam *theory of reasoned action*, Ajzen dan Fishbein berpendapat bahwa keinginan dapat menentukan perilaku seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan, keinginan tersebut berhubungan dengan sikap (*attitude*) dan pengaruh sosial, yaitu norma subyektif (*subjective norms*) (Ajzen, I. & Fishbein, 1980).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action*) dikembangkan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada akhir tahun 1970. Teori ini menekankan pentingnya niat dalam menentukan perilaku seseorang, dan dianggap sebagai konstruk utama yang mempengaruhi seberapa jauh individu merencanakan dan berusaha untuk melakukan suatu perilaku tertentu.

Teori ini menekankan bahwa niat merupakan prediktor penting dari perilaku, dan niat tersebut dipengaruhi oleh keyakinan individu tentang konsekuensi dari perilaku tersebut dan norma-norma sosial yang mempengaruhi keputusan mereka. Dengan kata lain, niat individu untuk melakukan suatu perilaku dipengaruhi oleh keyakinan mereka tentang apakah perilaku tersebut akan menghasilkan *output* yang diinginkan dan sejauh mana perilaku tersebut sesuai dengan norma-norma sosial yang dianut oleh individu tersebut.

Dengan demikian, Teori Tindakan Beralasan menyediakan kerangka kerja untuk memahami bagaimana niat individu membentuk perilaku, dan dapat digunakan untuk merencanakan intervensi atau program yang bertujuan untuk mempengaruhi niat dan perilaku individu secara positif.

a. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah jumlah afeksi atau perasaan yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu perilaku. Sikap dapat diukur dengan menerapkan prosedur dengan menempatkan individu pada skala evaluasi dua kutub, yang akan menghasilkan pandangan baik atau buruk, setuju atau tidak setuju, dan lainnya (Kayati, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut, sikap dapat dipahami sebagai evaluasi afektif atau perasaan yang dimiliki seseorang terhadap suatu perilaku, gagasan, atau objek. Sikap mencakup apakah seseorang merasa positif atau negatif terhadap sesuatu, dan apakah mereka cenderung menerima atau menolaknya.

Dalam penelitian ini, sikap dikaitkan dengan *labor market considerations* atau pertimbangan pasar kerja dan juga *financial rewards* atau penghargaan finansial, karena jika mahasiswa perbankan syariah menjadikan pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial sebagai faktor utama dalam memilih karir mereka, hal ini akan mendorong atau mempengaruhi sikap atau preferensi individu dalam menentukan minat karir mereka.

Selain itu, sikap atau *attitude* individu juga dapat dikaitkan dengan *self-efficacy*, jika mahasiswa perbankan syariah memiliki sikap positif terhadap suatu karir atau pekerjaan maka cenderung akan memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi terkait dengan kemampuannya untuk berhasil dalam bidang tertentu, hal ini berarti mereka yakin bahwa mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas yang mumpuni.

b. Norma Subyektif (*subjective norms*)

Norma subjektif merupakan pandangan atau persepsi seseorang mengenai apa yang menurut orang lain penting untuk dilakukan sehingga akan mempengaruhi minat individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Kayati, 2018), dapat dikatakan bahwa norma subjektif merupakan faktor yang dapat mendukung minat individu, dimana norma subjektif ini merupakan tekanan sosial yang berasal dari keluarga, lingkungan kerja, rekan kerja, atau orang-orang yang dianggap terpandang dan penting sehingga memunculkan pengaruh positif untuk melakukan suatu tindakan.

Norma subjektif bagi mahasiswa perbankan syariah dalam penelitian ini berkaitan dengan pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial, dimana persepsi individu mengenai dukungan atau harapan dari orang-orang untuk mencari pekerjaan yang cenderung menawarkan gaji yang tinggi, maka individu tersebut cenderung akan memprioritaskan pekerjaan dengan gaji yang tinggi agar dianggap terpandang meskipun preferensi minatnya berbeda atau tidak sesuai keinginannya.

2. *Labor Market Considerations*

a. Pengertian *Labor Market Considerations*

Menurut Suroto (1990) yang dikutip oleh Harianti menyatakan bahwa *labor market considerations* atau pertimbangan pasar kerja merupakan keseluruhan kebutuhan yang meliputi persediaan tenaga kerja, seluruh permintaan serta penawaran dalam masyarakat yang mana dalam hal tersebut terdapat peluang untuk bertransaksi secara produktif (Harianti, 2017). Atau singkatnya *labor market considerations* ini merupakan suatu jalur yang dapat memungkinkan pencari kerja bertemu dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja (Amalia et al., 2021).

Menurut Prieto (2020) dalam (Amalia et al., 2021), menyebutkan bahwa terdapat teori yang menjelaskan mengenai *labor market considerations*, yang terbagi menjadi dua sektor, yaitu

- 1) Sektor primer, pada sektor ini pasar kerja ditandai dengan kondisi upah yang tinggi, keamanan kerja, dan mobilitas kerja
- 2) Sektor sekunder, pada sektor ini pasar kerja ditandai dengan upah rendah, pekerjaan tidak aman, dan sedikit atau bahkan tidak ada kesempatan mobilitas kerja.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Labor Market Considerations*

Menurut (Pearce, J.A., & Robinson, 2008), pertimbangan pasar kerja atau segala sesuatu yang berhubungan dengan aksesabilitas pekerjaan pada karyawan, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Reputasi perusahaan, merupakan hal yang penting karena akan mencerminkan kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya.
- 2) Tingkat pengangguran lingkungan setempat, hal ini menjadi suatu pasokan tenaga kerja ahli serta berpengalaman yang tersedia langsung dan bervariasi di lingkungan sekitar sesuai pertumbuhan komunitas.
- 3) Ketersediaan tenaga kerja dengan keahlian yang diperlukan, keahlian individu dalam mencari pekerjaan terspesialisasi sehingga perlu adanya relokasi untuk mempertahankan pekerjaan dan kompensasi yang dituntut oleh keahlian tersebut
- 4) Hubungan perusahaan dengan serikat kerja, dimana serikat kerja ini sebagai pihak yang mewakili para tenaga kerja dalam suatu negosiasi dengan pemberi kerja melalui proses tawar-menawar secara bersama.

c. Indikator *Labor Market Considerations*

Menurut Wheller dalam Huzein (2021) terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dalam variabel *labor market considerations*, yaitu :

- 1) Tersedianya lapangan kerja.
- 2) Keamanan kerja, diharapkan bukan menjadi pekerjaan sementara namun berlanjut sampai pensiun.
- 3) Fleksibilitas karir, tidak dalam situasi pekerjaan yang stagnasi, sehingga membutuhkan pemahaman dan pelatihan yang harus diperbarui.
- 4) Kesempatan promosi, pemindahan jabatan secara vertical, namun menjadi lebih tinggi dengan disertai kenaikan tanggung jawab dan imbalannya.

3. *Financial Rewards*

a. Pengertian *Financial Rewards*

Financial rewards atau Penghargaan finansial adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan, dapat berbentuk barang, uang, atau barang tidak langsung (Hardiani & Safarida, 2022).

Financial rewards merupakan salah satu upaya yang digunakan suatu organisasi, lembaga atau instansi dalam menstimulkan kinerja karyawannya sehingga menjadi daya tarik bagi calon pekerja dan menjadi daya semangat bagi tenaga kerjanya (Qomar, 2021).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Financial Rewards*

Menurut Sutrisno dalam Qomariah 2020, besar kecilnya suatu kompensasi atau penghargaan finansial dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut, yaitu :

- 1) Tingkat biaya hidup.
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan.

- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Peranan serikat buruh.
- 7) Pengelolaan keuangan dan akuntansi perusahaan.

c. Indikator *Financial Rewards*

Indikator yang akan digunakan dalam mengukur *Financial rewards*, menurut Veithzal, Rivai & Sagala (2011), yaitu :

- 1) Gaji, merupakan pembayaran jangka panjang yang diterima oleh individu dari keanggotaannya serta sumbangannya dalam bentuk pikiran dan tenaga dalam sebuah perusahaan.
- 2) Upah, merupakan imbalan yang diberikan dengan melihat jumlah jam kerja, barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan.
- 3) Intensif, imbalan diluar gaji yang diterima karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan
- 4) Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi tambahan atas dasar kebijakan perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya.

4. *Self-Efficacy*

a. Pengertian *Self-Efficacy*

Konsep *self-efficacy* dikenal sebagai bagian dari teori kognitif sosial, teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Bandura, 2012). Dalam penelitian lain dijelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan rasa percaya diri mengenai kompetensi yang dimilikinya dalam mengorganisir, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai hal-hal tertentu (Febriani et al., 2021).

Menurut Stajkovic dan Luthans, 1998 dalam Lianto, (2019), menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, maka semakin tinggi pula keyakinan diri tentang kemampuannya untuk mencapai

keberhasilan. Dalam situasi sulit dan tertekan, orang dengan *self-efficacy* rendah akan mudah mengurangi upayanya atau menyerah, namun sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung berupaya lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, semakin besar keyakinannya dalam mencapai keberhasilan, dan dia cenderung akan berupaya lebih keras untuk mengatasi rintangan. Di sisi lain, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung mengurangi upaya atau menyerah dalam situasi sulit.

b. Fungsi *Self-Efficacy*

Menurut Amelia (2023), *self-efficacy* memiliki beberapa fungsi, diantaranya yaitu :

- 1) Perilaku memilih, dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan partisipasi aktif dalam tugas dan aktivitas.
- 2) Usaha dan daya tahan, untuk menentukan seberapa besar upaya yang dilakukan dan seberapa besar dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan.
- 3) Untuk mempengaruhi pola pikir dan respon emosional antara interaksi aktual dan interaksi yang diharapkan dengan lingkungan.

c. Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Bandura dalam penelitian Husna (2020), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur *self-efficacy*, yaitu :

- 1) *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menganggap mereka mampu dalam menyelesaikan tugasnya.

- 2) *Generality* atau luas bidang perilaku, berkaitan dengan luas wewenang atau tindakan yang akan memberikan penguasaan pada bidang yang akan dilaksanakan selanjutnya.
- 3) *Strength*, merupakan kekuatan terhadap individu atau diri sendiri.

5. Minat Berkarir Mahasiswa

a. Pengertian Minat Karir

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia V, minat didefinisikan sebagai kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, gairah, dan keinginan. Minat merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang menimbulkan ketertarikan atau perhatian secara selektif yang menyebabkan dipilihnya suatu obyek atau kegiatan yang menguntungkan, menyenangkan, dan mendatangkan kepuasan, jika kepuasan tersebut berkurang, menunjukkan bahwa minatnyaapun berkurang (Huzein, 2021).

Menurut Achru pada 2019, minat diartikan sebagai suatu pemusatan perhatian yang mengandung unsur-unsur perasaan, kesenangan, kecenderungan hati, keinginan yang tidak sengaja yang sifatnya aktif untuk menerima sesuatu dari luar atau lingkungan sosial, dan sangat penting bagi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam mencapai tujuan yang diminatinya. Sejalan dengan pengertian tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa minat merupakan ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa adanya paksaan atau tanpa ada yang menyuruh (Parnawi, 2019).

Istilah minat banyak dipakai dalam berbagai bidang dan situasi, namun dalam hal ini akan lebih diarahkan pada minat dalam karir. Minat karir merupakan preferensi seseorang mengenai kepribadianya sebagai salah satu upaya yang mempengaruhi proses keputusan memilih karir (Tou & Aisyah, 2020). Dalam hal ini, minat berkarir mahasiswa di dunia perbankan syariah dapat diartikan sebagai respon atau tanggapan individu terhadap profesi banker, bahwa profesi

tersebut dianggap sebagai profesi yang menjanjikan, baik itu secara finansial maupun non finansial (Mashadi & Irawan, 2017).

b. Fungsi Minat

Menurut Sardiman, 2013 dalam (Achru P., 2019) minat berfungsi sebagai pendorong keinginan seseorang, penguat hasrat dan sebagai penggerak dalam berbuat yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu dengan tujuan dan arah tingkah laku sehari-hari.

Adapun fungsi minat, sebagai berikut :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, yaitu sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang telah direncanakan dan hendak dicapai.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan yang serasi guna mencapai tujuan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat

Minat tidak akan muncul dengan sendirinya secara tiba-tiba dari dalam diri individu. Minat dapat timbul pada diri seseorang melalui proses, dengan adanya perhatian dan interaksi dengan lingkungan, maka minat tersebut dapat berkembang. Menurut Reber dalam Soraya, (2015) menjelaskan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi minat, yaitu :

- 1) Faktor Internal, adalah sesuatu yang menarik yang berasal dari dalam diri seseorang. seperti pemusatan perhatian, keingintahuan, motivasi, dan kebutuhan.
- 2) Faktor Eksternal, adalah sesuatu yang menarik perhatian seseorang dari sumber luar, seperti rekan, keluarga, atau ketersediaan prasarana, fasilitas, dan kondisi.

Selain itu, Soraya, (2015) juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang menimbulkan minat pada diri seseorang, yaitu :

- 1) Faktor internal, seperti keperluan atau kebutuhan, hal ini dapat berupa kebutuhan yang berkaitan dengan fisik atau mental, yang dapat mendorong minat seseorang.
- 2) Faktor motif sosial, keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari lingkungannya, dapat berkontribusi pada munculnya minat dalam diri seseorang.
- 3) Faktor emosional, dimana emosional adalah faktor yang menentukan seberapa intens seseorang menaruh perhatian pada sesuatu atau kegiatan tertentu.

d. Indikator Minat Karir

Menurut Mulyati dan Syah dalam Rianti (2015), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur minat, yaitu :

- 1) Memiliki kemauan, yang merupakan keinginan pada diri seseorang tanpa adanya paksaan dari pihak lain.
- 2) Memiliki perasaan senang dan ketertarikan, yang mengarah pada bidang pekerjaan yang akan dijalani.
- 3) Memiliki perhatian, yang terpusat pada objek yang diminatinya.
- 4) Memiliki kesadaran, yakni mengerjakan tugas-tugasnya tanpa diminta untuk melakukannya atau adanya inisiatif.
- 5) Konsentrasi, adalah pemusatan fungsi jiwa pada objek yang diperhatikan yang disebabkan oleh minat terhadap suatu hal.

6. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Secara umum, bank adalah tempat penitipan atau penyimpanan uang, pemberi atau penyalur kredit, dan juga perantara dalam lalu lintas pembayaran, nama bank sendiri diambil dari bahasa Itali, yaitu “*Banca*” yang berarti meja yang dipergunakan oleh para penukar uang di pasar (Rusnawati, 2023). Dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa bank adalah pihak perantara antara pihak yang

memiliki kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan dana. Fungsi utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat melalui berbagai produk simpanan, seperti tabungan dan deposito, serta menyalurkannya kembali kepada individu, perusahaan, atau pemerintah yang membutuhkan dana. Sebagai lembaga intermediasi keuangan, bank membantu untuk mengalokasikan sumber daya keuangan secara efisien dalam perekonomian, mendukung pertumbuhan ekonomi, dan memberikan berbagai layanan keuangan kepada nasabahnya, seperti pembayaran, transfer dana, investasi, dan asuransi.

Di Indonesia, struktur perbankan terdiri dari Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Bank Umum merupakan lembaga keuangan yang memiliki peran utama dalam menyediakan layanan keuangan bagi masyarakat. Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, bank umum terbagi menjadi dua jenis, yaitu bank umum konvensional dan bank umum syariah. Bank umum konvensional adalah bank yang dalam operasionalnya menggunakan prinsip-prinsip non syariah yang umumnya dapat diterima secara lebih luas atau universal, sedangkan bank syariah dalam operasionalnya menggunakan prinsip-prinsip ekonomi Islam atau syariah (Muhri et al., 2022).

Sesuai dengan namanya, bank syariah adalah bank yang didasarkan pada prinsip islami atau syariah, yang dalam operasionalnya tidak dengan bunga karena dianggap sebagai mekanisme ribawi sehingga menggunakan mekanisme lain yang tidak bertentangan dengan syariah Islam dan mengikuti aturan fikih, dalam hal ini dikenal dengan konsep *profit and loss sharing* atau berbagi keuntungan dan juga kerugian. Dengan demikian, bank Syariah tidak hanya beroperasi sebagai lembaga keuangan yang menghasilkan keuntungan, tetapi juga sebagai entitas yang memperhatikan aspek moral dan etika dalam setiap aktivitas bisnisnya. Melalui hal ini, bank Syariah berusaha untuk menciptakan lingkungan keuangan yang sesuai dengan prinsip-

prinsip Islam dan mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan serta kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Selaras dengan penjelasan tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah (UU Perbankan Syariah), bahwa kegiatan usaha yang dilakukan oleh bank syariah memiliki tujuan yang sangat penting, yaitu mendukung pelaksanaan pembangunan nasional dengan mencakup aspek keadilan, kebersamaan, dan kesejahteraan masyarakat yang merata (Fauziah, 2021).

b. Fungsi dan Tujuan Bank Syariah

Dalam operasionalnya, Perbankan Syariah didasarkan pada prinsip Syariah, demokrasi ekonomi, dan kehati-hatian. Tujuan perbankan Syariah adalah untuk membantu kemajuan nasional dengan meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan kesejahteraan rakyat (Andrianto & Firmansyah, 2019).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa perbankan Syariah tidak hanya bertujuan untuk mencapai keuntungan finansial semata, tetapi juga untuk berkontribusi secara aktif dalam memperbaiki kondisi sosial-ekonomi masyarakat secara menyeluruh. Dengan mengutamakan prinsip keadilan dan kebersamaan, perbankan Syariah berupaya untuk memastikan bahwa distribusi kekayaan dan kesempatan ekonomi di masyarakat lebih merata, sehingga semua lapisan masyarakat dapat merasakan manfaatnya.

Bank syariah berfungsi untuk mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan tabungan, yang kemudian diberikan kembali kepada peminjam atau pengusaha yang membutuhkannya untuk transaksi bisnis dan konsumsi (Ihwanudin et al., 2020). Namun selain berfungsi untuk menghimpun dana dan menyalurkannya kembali, bank syariah juga berfungsi untuk memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan (Andrianto & Firmansyah, 2019).

- 1) Menghimpun dana masyarakat, dalam hal ini bank syariah menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana, dalam bentuk titipan dengan akad *al-wadiah* atau dalam bentuk investasi dengan akad *al-mudharabah*.
- 2) Menyalurkan dana pada masyarakat yang membutuhkan, yaitu dengan pembiayaan dari bank syariah sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendapatkan return yang tergantung dari jenis akadnya, seperti akad jual beli dan kemitraan atau akad kerja sama usaha.
- 3) Memberikan pelayanan jasa bank, fungsi ini diberikan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam aktivitas sehari-harinya, adapun dalam fungsi ini bank syariah memberikan pelayanan jasa berupa pengiriman uang atau transfer, pemindahbukuan, dan lain sebagainya.

B. Landasan Teologis

Suatu karir merujuk akan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Dalam ajaran agama Islam, berkerja dianggap sebagai ibadah dan menjadi kebutuhan setiap manusia. Bekerja di bank syariah dapat dianggap sebagai bentuk kontribusi terhadap penerapan nilai-nilai Islam dalam ekonomi sehari-hari. Melalui hal ini, seseorang dapat berperan dalam mendukung keuangan syariah dan menghindari praktik riba, seperti yang telah dituangkan dalam QS. Al-Baqarah (2:275) sebagai berikut :

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ
 مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى
 اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٢٧٥

Artinya : “Orang-orang yang memakan riba tidak dapat berdiri, melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan setan karena gila. Yang demikian itu karena mereka berkata bahwa jual beli sama dengan riba. Padahal, Allah telah

menghalalkan jual-beli dan mengharamkan riba. Barang siapa mendapat peringatan dari Tuhannya, lalu dia berhenti, maka apa yang telah diperolehnya dahulu menjadi miliknya dan urusannya (terserah) kepada Allah. Barang siapa mengulangi, maka mereka itu penghuni neraka, mereka kekal didalamnya.”

Berdasarkan ayat tersebut, terdapat cara untuk memperoleh harta yang dilarang yaitu riba atau dengan mengambil kelebihan diatas modal dari yang butuh dengan mengeksploitasi kebutuhannya (Nasiri, 2017). Dan orang-orang yang terlibat dalam riba akan mengalami keadaan seperti orang gila, hal tersebut menunjukkan betapa seriusnya larangan riba bagi kaum muslim. Oleh karena itu bekerja di bank syariah merupakan suatu cara untuk mengimplementasikan makna ayat tersebut dalam aktivitas ekonomi karena transaksi keuangan yang dilakukan sesuai prinsip syariah serta tidak ada riba.

Al-Qur'an memberikan panduan serta prinsip-prinsip etika yang berhubungan dengan pertimbangan pasar kerja, seperti yang terdapat dalam QS Al-Isra' (17:36) sebagai berikut :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ۝ ٣٦

Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya akan diminta pertanggungjawabannya.”

Ayat tersebut mengingatkan untuk bertindak dengan pengetahuan dan kebijaksanaan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam memilih dan menjalani karir. Memberikan pertimbangan yang matang berdasarkan pengamatan serta ilmu yang telah didapat dibangku perkuliahan, sehingga nantinya dapat diketahui mengenai aksesabilitas lapangan pekerjaan, kemanan kerja, serta perjalanan karirnya, hal tersebut diperlukan karena di era seperti sekarang ini mencari pekerjaan bagi seorang sarjana terbilang masih sulit (Adauwiyah, 2023).

Dalam Islam, setiap perbuatan akan mendapatkan balasan, entah itu balasan baik berupa pahala atau balasan buruk berupa dosa. Begitupun dalam

hal bekerja, juga akan mendapatkan balasan berupa gaji atau upah, seperti yang terdapat dalam QS Asy-Syu'ara' (26:183) berikut :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ؕ ۱۸۳

Artinya : “dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”

Dari tafsir ayat tersebut dapat diketahui mengenai larangan merugikan orang lain dengan mengurangi hak-haknya yang seharusnya diperoleh, dalam arti lain hak-hak tersebut merupakan bayaran berupa gaji atau upah yang diberikan kepada tenaga kerja setelah menyelesaikan kewajibannya yaitu bekerja. Larangan untuk merugikan dapat diimplementasikan dalam pemberian gaji atau upah yang jelas dan adil atau poporsional sesuai dengan tingkat kesulitan serta jam kerjanya.

Segala sesuatu telah ditentukan oleh Allah SWT, namun sebagai makhluk ciptaan Allah SWT, kita haruslah berikhtiar menggunakan kemampuan atau potensi diri serta tidak mudah menyerah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut tertuang dalam QS Al-Imran (3:139) sebagai berikut :

وَلَا حُيْنًا وَلَا حَزْنًا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۱۳۹

Artinya : “Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang yang beriman.”

Ayat tersebut memberikan pemahaman mengenai *self-efficacy* seseorang, dimana seseorang dengan efikasi diri yang tinggi tidak akan bersedih ketika mendapatkan hasil berupa kegagalan, namun justru akan berusaha lagi dengan semaksimal mungkin, dan hal tersebut juga berhubungan dengan keimanannya pada Allah (Hasanah, 2016). Seorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung tidak mudah terpengaruh oleh kegagalan. Mereka tidak akan merasa putus asa atau sedih ketika menghadapi kegagalan, melainkan akan melihatnya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang.

Mereka akan tetap bersemangat dan berusaha lagi dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan mereka.

Keterkaitan dengan keimanan pada Allah juga dijelaskan dalam ayat tersebut. Individu yang memiliki keimanan yang kuat pada Allah cenderung memiliki ketenangan dalam menghadapi kegagalan karena mereka percaya bahwa segala sesuatu terjadi atas izin-Nya. Mereka yakin bahwa Allah memberikan ujian dan tantangan dalam hidup sebagai sarana untuk menguatkan dan menguji iman serta ketabahan mereka. Oleh karena itu, ketika menghadapi kegagalan, mereka mempercayakan diri mereka kepada Allah, berusaha dengan keras, dan berserah diri kepada-Nya untuk meraih kesuksesan di masa depan.

C. Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan beberapa temuan dari penelitian sebelumnya terkait dengan variabel penelitian yang akan dilakukan. Setelah membaca atau mempelajari penelitian ini, beberapa penelitian lain dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, & Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rina Ani Sapariyah, Ika Swasti Putri, dan Restyanda Lavinia Fujianto (2020) Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi Surakarta	Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti pelatihan profesional, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan penghargaan finansial memengaruhi pilihan karir akuntan publik.	Menggunakan variabel independen yaitu penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja. Serta menggunakan variabel Y berupa pemilihan atau minat karir.	Perbedaannya terletak pada variabel X pelatihan profesional dan pengakuan professional, objek penelitian, Dalam penelitian sebelumnya, variabel moderasi tidak digunakan. Dan teknik analisis data yang berbeda.

2	Zen Amalia, Achmad Fauzi, dan Mardi (2021) Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi di Jakarta	Menurut penelitian ini, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja seseorang secara bersamaan memengaruhi pilihan mereka untuk bekerja sebagai akuntan.	Menggunakan variabel X yaitu penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja.	Perbedaannya terletak pada variabel X lingkungan kerja, variabel moderasi, objek penelitian, dan teknik analisa data.
3	Priskila Natalia dan Peng Wi (2022) Pengaruh Motivasi, <i>Self Efficacy</i> , Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, dan Nilai – nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Berkarir di Bidang Perpajakan	Minat untuk berkarir di perpajakan dipengaruhi oleh <i>self efficacy</i> , penghargaan finansial, nilai – nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan pengakuan profesional.	Menggunakan variabel X <i>self-efficacy</i> , penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja, serta variabel Y minat karir.	Perbedaannya pada variabel X yaitu motivasi, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial, <i>self-efficacy</i> sebagai variabel moderasi, objek penelitian, dan juga teknik analisis data.
4	Nurhayati Al Ismiarif, Siti Hasanah, dan Ida Nurhayati (2023) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir di Bank Syariah	Minat berkarir di Bank Syariah dapat dipengaruhi positif oleh lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, pengalaman magang, motivasi, dan penghargaan finansial.	Menggunakan variabel X berupa pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, variabel Y berupa minat karir di Bank Syariah.	Perbedaannya terletak pada variabel X lingkungan kerja, pengalaman magang, dan motivasi. Penelitian sebelumnya tidak menggunakan moderasi, dan teknik analisis data.

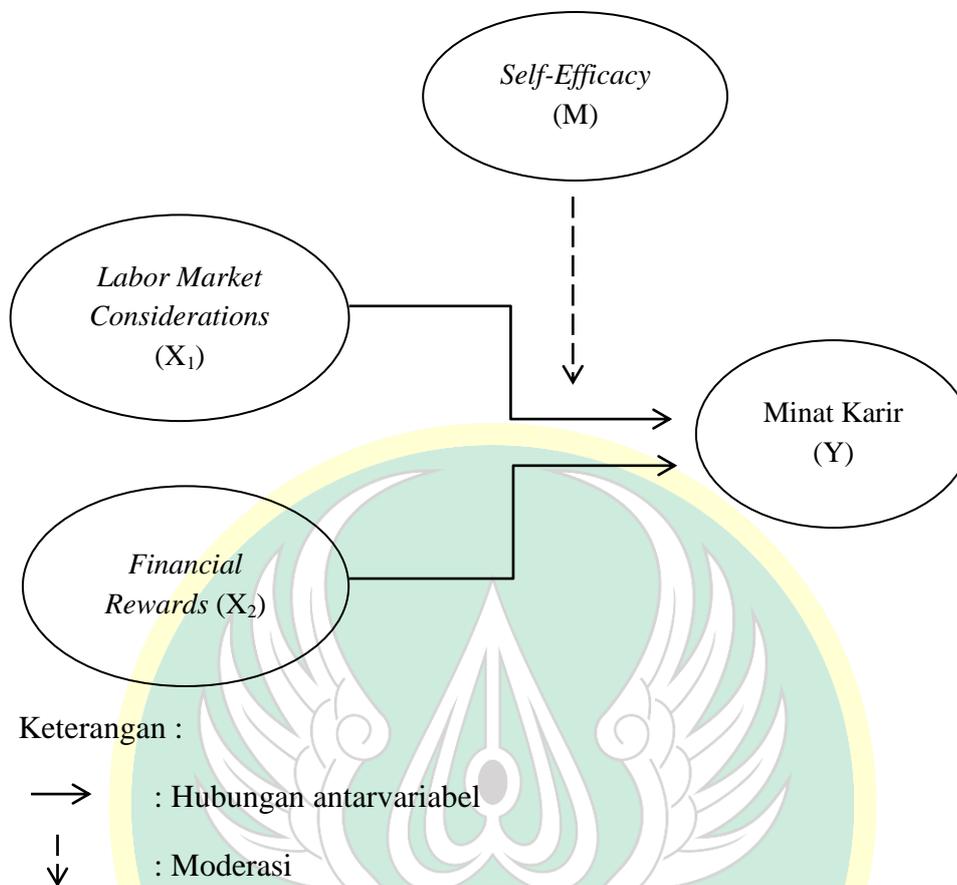
5	Nabila Hardiani dan Nanda Safarida (2022) Pengaruh Persepsi, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Alumni Perbankan Syariah dalam Memilih Berkarir di Sektor Perbankan.	Persepsi dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh dan signifikan terhadap minat berkarir di perbankan syariah. Sedangkan penghargaan finansial berpengaruh namun tidak secara signifikan.	Menggunakan variabel X, yang merupakan pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial, dan variabel Y, yang merupakan minat karir.	Penelitian ini Tidak menggunakan variabel X Persepsi, menggunakan variabel moderasi, objek penelitian serta teknik analisis data yang berbeda.
6	Mahfira (2023) Pengaruh Magang, Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah untuk Bekerja di Bank Syariah	Penelitian ini menyimpulkan bahwa minat untuk bekerja di bank syariah dipengaruhi secara parsial serta simultan oleh magang, penghargaan finansial, dan pertimbangan pasar kerja.	Menggunakan variabel X penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja. Variabel Y berupa minat kerja.	Tidak menggunakan variabel X magang. Variabel moderasi, serta teknik analisis data.
7	Indriyani dan Aris Munandar (2024) <i>Factors that Influence Accounting Students' Interest in Careers in Sharia Banking (Empirical Study at Indo Global Mandiri University)</i>	Religiusitas, pengetahuan akuntansi syariah, dan lingkungan keluarga atau teman tidak berpengaruh terhadap keinginan berkarir di bankan syariah. namun dipengaruhi oleh pertimbangan pasar kerja, imbalan finansial, dan tempat kerja .	Menggunakan Variabel X berupa pertimbangan pasar kerja, dan imbalan finansial atau penghargaan finansial. Serta menggunakan variabel Y minat karir.	Perbedaannya pada variabel X religiusitas, pengetahuan akuntansi syariah dan lingkungan keluarga.

8	Fikriyah Asbarin Tou dan Mimin Nur Aisyah (2020) <i>Self-Efficacy, Islamic Financial Literacy, Religiosity And Reference Group As Factors Influencing Accounting Students' Career Interest In Islamic Finance Industry.</i>	Penelitian ini memberikan hasil bahwa minat karir mahasiswa S1 Akuntansi di Industri Keuangan Syariah dipengaruhi oleh <i>self efficacy, Islamic financial literacy, religiosity, dan reference group.</i>	Menggunakan variabel X yaitu <i>Self-efficacy</i> dan variabel Y yaitu minat karir.	Perbedaannya yaitu tidak menggunakan variabel X berupa <i>Islamic financial literacy, religiosity dan reference group</i> , serta teori yang diunakan yaitu teori karir kognitif.
9	Yuni Wulandari dan Luqman Hakim (2023) Faktor Penentu Minat Berkarier di Lembaga Keuangan Syariah dengan <i>Self-Efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi	Pengetahuan akuntansi Islam dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh pada niat karir. Namun <i>financial rewards</i> tidak berpengaruh. <i>Self-efficacy</i> tidak memoderasi pengetahuan akuntansi Islam, imbalan keuangan, dan melemahkan pertimbangan pasar kerja.	Menggunakan variabel X pertimbangan pasar kerja, peghargaan finansial, dan <i>self-efficacy</i> . Serta variabel Y yaitu minat karir.	Perbedaannya yaitu Tidak menggunakan variabel pengetahuan akuntansi Islam.

D. Kerangka Berpikir

Untuk mempermudah memahami alur penelitian, maka peneliti menyusun kerangka pemikiran mengenai pengaruh antarvariabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi dengan *Labor Market Considerations* (X_1), *Financial Rewards* (X_2), terhadap Minat Karir (Y), dengan *Self-Efficacy* (M) yang digambarkan pada model berikut :

Gambar 4. Kerangka Berpikir



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara atas pertanyaan penelitian yang didasarkan pada logika, teori ilmiah, dan temuan penelitian sebelumnya dan kebenarannya harus diuji atau diverifikasi secara empiris (Abdullah, 2015). Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, hipotesis yang peneliti ajukan pada penelitian ini, yaitu :

1. Pengaruh *labor market considerations* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Labor market considerations merupakan suatu hal yang berkaitan dengan darimana akses lapangan pekerjaan itu di dapat. Pekerjaan yang memiliki jangkauan pasar yang luas dan kemudahan akses, maka akan jauh lebih dilirik oleh banyak orang (Natalia & Wi, 2022). Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh

Sopiyati Adauwiyah, penelitian tersebut menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarir di Bank Syariah (Adauwiyah, 2023). Selain itu, terdapat penelitian tambahan yang menemukan hasil bahwa pertimbangan pasar kerja ini memengaruhi minat karir di Bank Syariah. (Mahfira, 2023). Maka berdasarkan hal tersebut, peneliti merumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H₁ : *Labor Market Considerations* Berpengaruh terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

2. Pengaruh *Financial Rewards* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Financial rewards atau penghargaan finansial dapat memengaruhi ketertarikan mahasiswa dalam memilih karir di lembaga keuangan syariah karena penghargaan finansial akan menunjang keberlangsungan hidup sehari-hari (Az-Zahra, 2022). Hal tersebut dapat dibuktikan kebenarannya melalui hasil penelitian milik Badrul di tahun sebelumnya yang menyatakan bahwa penghargaan finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap minat karir di dunia perbankan syariah, dimana penghargaan finansial ini merupakan contoh dari kompensasi moneter yang akan memberikan *impact* pada pemilihan karir yaitu dengan melihat tinggi rendahnya pendapatan yang diberikan setelah dilakukan kewajibannya (Qomar, 2021). Oleh karena itu, peneliti merumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₂ : *Financial Rewards* Berpengaruh terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Self-Efficacy merupakan rasa percaya diri atau optimis mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengorganisir, menyelesaikan tugas serta mencapai suatu tujuan (Febriani et al., 2021). Ketika *self-efficacy* dikaitkan dengan sebuah karir, maka akan berhubungan dengan keyakinannya tentang kemampuan dalam berperilaku dan bertindak dalam suatu pekerjaan, jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka minat dalam menekuni bidang atau hal tersebut juga akan meningkat,

namun jika *self-efficacy*nya rendah, juga akan mendorong seseorang untuk tidak terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut (Tou & Aisyah, 2020). Oleh karena itu, hipotesis ketiga pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : *Self-Efficacy* Berpengaruh terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

4. *Self-Efficacy* Memoderasi Pengaruh *Labor Market Considerations* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Dalam memilih pekerjaan, pertimbangan pasar kerja atau *labor market considerations* adalah hal yang harus diperhatikan karena setiap pekerjaan menawarkan peluang yang berbeda. (Sutanto et al., 2022). Sejalan dengan pernyataan tersebut, penelitian milik Nabila menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat karir di sektor perbankan syariah, (Hardiani & Safarida, 2022). Setiap mahasiswa pasti memiliki kesulitan dalam perencanaan karir setelah lulus nanti, oleh karena itu diperlukan efikasi diri yang dapat meyakini dirinya dalam pemilihan karir, sehingga mereka mampu meningkatkan minat karirnya (Sutanto et al., 2022). Oleh karena itu, hipotesis keempat pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₄ : *Self-Efficacy* dapat Memoderasi Pengaruh *Labor Market Considerations* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah.

5. *Self-Efficacy* Memoderasi Pengaruh *Financial Rewards* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Setiap individu memiliki motivasi untuk bekerja atau berkarir agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, sama seperti mahasiswa perbankan syariah yang ingin berkarir di perbankan dengan pertimbangan dapat memenuhi kebutuhannya dalam bentuk *financial rewards* (Sapariyah et al., 2020). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Badrul pada 2021, penelitiannya menjelaskan bahwa penghargaan finansial memberikan pengaruh positif terhadap minat berkarir di perbankan syariah (Qomar, 2021). Seseorang dengan *self-efficacy* yang

tinggi cenderung mampu untuk mencapai kinerja yang baik karena memiliki motivasi yang kuat, emosi yang stabil dan kompetensi atau kemampuan untuk memberikan kinerja yang memuaskan (Siregar & Anggina, 2020). Yang mana jika seseorang memiliki kinerja yang memuaskan, juga akan berpengaruh pada *rewards* yang diberikan perusahaan pada dirinya. Oleh karena itu, hipotesis kelima pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₅ : *Self-Efficacy* dapat Memoderasi Pengaruh *Financial Rewards* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana jenis penelitian ini merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk menjelaskan, menguji hubungan antar variabel, menentukan kasualitas dari variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif untuk meramalkan suatu gejala (Nelliwati, 2018). Penelitian kuantitatif memerlukan adanya hipotesis dan pengujiannya yang kemudian akan menentukan tahapan-tahapan berikutnya, seperti penentuan teknik analisa dan formula statistik yang akan digunakan. Pendekatan ini lebih memberikan makna dalam hubungannya dengan penafsiran angka.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, yang beralamat di Jl. A. Yani No. 54, Karanganjing, Kecamatan Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, dan akan dilaksanakan dari bulan Desember 2023-Februari 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan unit-unit yang dipelajari sifat-sifatnya (ciri-cirinya), dapat dipahami bahwa populasi adalah seluruh subjek survei di mana hasil survei berlaku (Abdullah, 2015). Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa populasi merujuk pada keseluruhan unit yang menjadi fokus dalam suatu penelitian atau survei. Hal ini berarti semua subjek atau individu yang relevan untuk topik penelitian termasuk dalam populasi tersebut. Dalam konteks survei, hasil survei tersebut relevan untuk seluruh populasi, sehingga data yang diperoleh dari sampel dapat dianggap mewakili populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pemahaman tentang populasi menjadi penting dalam merancang penelitian dan

menginterpretasikan hasil survei. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa S1 Perbankan Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Berikut adalah populasi dari penelitian ini :

Tabel 3. Data Mahasiswa S1 Perbankan Syariah

Semester	Jumlah
I	186
III	267
V	273
VII	276
IX	114
XI	43
XIII	27
TOTAL	1186

Sumber : Bagian Akademik FEBI UIN Saizu, 2023

2. Sampel

Subyek dimana pengukuran dilakukan, elemen-elemen populasi yang terpilih maka disebut sebagai sampel (Abdullah, 2015). Pengertian tersebut menggambarkan bahwa sampel merupakan subset dari populasi yang dipilih untuk diukur atau diamati dalam suatu penelitian atau survei. Ketika kita memilih elemen-elemen tertentu dari populasi untuk diambil sebagai sampel, kita melakukan pengukuran atau observasi terhadap subyek-subyek tersebut. Sampel digunakan karena seringkali tidak memungkinkan atau praktis untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi karena keterbatasan waktu, biaya, atau sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sampel dipilih dengan hati-hati agar dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Peneliti akan mengambil sampel dari populasi mahasiswa S1 Perbankan Syariah yang dipilih oleh peneliti untuk penelitian ini. Dengan demikian, sampel tersebut dapat dianggap sebagai representasi dari populasi yang luas tersebut. Untuk menghitung jumlah sampel, peneliti menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu metode yang tidak memberikan peluang yang sama kepada elemen tertentu dalam populasi untuk menjadi bagian dari sampel (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini,

mahasiswa S1 Perbankan Syariah yang telah mengikuti mata kuliah pengantar perbankan adalah kriteria yang peneliti ambil berdasarkan metode pengambilan *purposive sampling*. Rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% digunakan oleh peneliti untuk menghitung jumlah sampel :

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

Keterangan :

n : banyak sampel minimum

N : banyak sampel pada populasi

E : batas toleransi kesalahan (error).

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk mengetahui perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

$$N = \frac{1186}{(1 + (1186 \times 5\%^2))}$$

$$N = \frac{1186}{(1 + (1186 \times 0,0025))}$$

$N = 299,1172761$, dibulatkan menjadi 300.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini, minimal sebanyak 300 responden.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dihasilkan atau diperoleh dari pihak atau sumber pertama, baik itu individu maupun perseorangan (Abdullah, 2015). Dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui survei lapangan, peneliti menyebarkan angket atau kuesioner dalam upaya memperoleh data atau jawaban dari responden. Data atau jawaban tersebut merupakan hasil dari pertanyaan yang selaras dengan indikator variabel yang digunakan, dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu *labor market considerations*, *financial rewards*, minat berkarir, dan *self-efficacy* sesuai dengan pendapat masing-masing responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan hasil dari data primer yang telah diolah dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain, yang mencakup tabel-tabel, diagram-diagram, atau dalam bentuk lain (Abdullah, 2015). Peneliti memperoleh data sekunder dari website Otoritas Jasa Keuangan yang merupakan data mengenai jumlah tenaga perbankan syariah.

E. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu konsep dalam bentuk konkrit atau operasional, yang dalam penentuannya tergantung pada jenis penelitian yang dilakukan (Abdullah, 2015). Oleh karena itu, variabel penelitian dapat dianggap sebagai konsep yang menjadi fokus dalam suatu studi atau penelitian. Hal ini dapat berupa sesuatu yang dapat diukur, diamati, atau diubah dalam rangka memahami fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, variabelnya dibedakan sebagai berikut :

a) Variabel Independen atau Laten Eksogen

Variabel yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel dependen yang akan mengalami perubahan disebut variabel independen. *Labor Market Considerations* (X_1) dan *Financial Rewards* (X_2) adalah variabel independen dalam penelitian ini.

b) Variabel Dependen atau Laten Endogen

Variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen (bebas) disebut sebagai variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah minat untuk berkarir di Bank Syariah (Y).

c) Variabel Moderasi atau Moderating

Variabel moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau melemahkan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel moderasinya menggunakan variabel *Self-Efficacy* (M).

2. Indikator Penelitian

Tabel 4. Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	<i>Labor Market Considerations</i> , merupakan suatu jalur yang dapat memungkinkan pencari kerja bertemu dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja (Amalia et al., 2021).	1) Tersedianya lapangan kerja 2) Keamanan kerja 3) Fleksibilitas karir 4) Kesempatan promosi (Huzein, 2021).
2	<i>Financial Rewards</i> , adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan, (Hardiani & Safarida, 2022).	1) Gaji 2) Upah 3) Intensif, 4) Kompensasi tidak langsung (Rivai & Sagala, 2011).
3	<i>Self-Efficacy</i> , merupakan rasa percaya diri mengenai kompetensi yang dimilikinya dalam mengorganisir, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta menghasilkan sesuatu (Febriani et al., 2021).	1. Magnitude/tingkat kesulitan tugas 2. Genrality/luas bidang perilaku 3. Strength/kemantapan keyakinan (Husna, 2020).
4	Minat Karir, merupakan preferensi seseorang mengenai kepribadianya sebagai salah satu upaya yang mempengaruhi proses keputusan memilih karir (Tou & Aisyah, 2020).	1) Memiliki kemauan 2) Perasaan senang dan ketertarikan 3) Memiliki perhatian 4) Memiliki kesadaran 5) Konsentrasi (Rianti, 2015).

F. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah metode pengamatan ilmiah yang menggunakan panca indera, seperti pendengaran, penglihatan, dan penciuman, untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hasil observasi dapat mencakup aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi, atau suasana tertentu, serta perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran langsung dari suatu peristiwa atau kejadian (Meflinda, 2017). Observasi terkait dengan penelitian ini yaitu mengenai pengaruh *labor market considerations* dan

financial rewards pada minat berkarir di bank syariah dengan menggunakan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi pendahuluan menyebarkan angket atau kuesioner secara daring.

2. Wawancara

Wawancara ialah proses interaksi atau komunikasi dengan tujuan mengumpulkan informasi melalui tanya jawab antara peneliti dan subjek penelitian (Meflinda, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara untuk memastikan mengenai kesesuaian responden dengan kriteria penelitian dan juga untuk mendapatkan informasi lebih mendalam mengenai minat kerja mahasiswa di bank syariah.

3. Kuesioner atau angket

Kuesioner berasal dari bahasa Latin yaitu *Questionnaire*, yang menurut Yusuf merupakan sekumpulan pertanyaan sesuai dengan topik pembahasan (Yusuf, 2014). Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner secara *hybrid* yaitu secara *offline* dan *online* menggunakan *Google formulir* untuk mendapatkan jawaban dari masing-masing indikator variabel. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner melalui *google formulir* pada awalnya dipilih karena dinilai lebih efisien dan memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam waktu yang lebih singkat, namun ternyata karena jumlah sampel dalam penelitian ini banyak, maka peneliti menggunakan sistem penyebaran kuesioner secara *offline* juga. Untuk mengukur atau menilai jawaban digunakan dengan skala likert, setiap jawaban memiliki tingkat gradasi yang sangat positif dan negatif.

Tabel 5. Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2022)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan bantuan software SmartPLS versi 3.2.9. Penggunaan metode PLS ini bermaksud untuk melihat hubungan antara satu konstruk dengan konstruk yang lainnya atau disebut juga dengan Outer Model, serta melihat hubungan konstruk dengan indikatornya atau biasa disebut Inner Model (Sulasih et al., 2022). Adapun tahapan-tahapannya yaitu :

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) merupakan tahap awal dalam melakukan analisis data, dimana evaluasi model pengukuran ini bertujuan untuk membuktikan validitas data serta mengestimasi reliabilitas indikator dan konstruk (Muhson, 2022).

Validitas data mengacu pada sejauh mana indikator yang digunakan dalam pengukuran benar-benar mencerminkan konstruk yang dimaksud. Sedangkan reliabilitas mengacu pada sejauh mana indikator-indikator tersebut konsisten dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan melakukan evaluasi model pengukuran, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen atau alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas yang baik dan dapat diandalkan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang diteliti.

a. Uji Validitas

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen merupakan tahapan untuk mengukur kualitas dari data yang sudah terkumpul, apakah valid atau tidak. Uji ini berhubungan dengan prinsip pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi, dapat dilihat dari nilai *loading factor* setiap indikator konstruk, jika nilainya $> 0,70$ maka dapat dikatakan valid. Selain dilihat dari nilai hasil *loading factor*, dalam uji validitas ini juga dilihat dari nilai

average variance extracted (AVE) yang harus lebih besar dari 0,50 sehingga data dikatakan valid.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Berbeda dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan memiliki prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk harusnya memiliki korelasi yang rendah. Cara untuk menguji validitas diskriminan yaitu dengan melihat nilai *cross loading* harus $> 0,7$.

Tabel 6. Ringkasan Uji Validitas

Validitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	$>0,70$ (<i>Confirmatory Research</i>) atau >0.60 (<i>Explanatory Research</i>)
	<i>Average Variance Extraced (AVE)</i>	0,50 untuk <i>confirmatory</i> dan <i>explanatory research</i>
Validitas Diskriminant	<i>Cross Loading</i>	$>0,70$ untuk setiap variabel

Sumber : (Ghazali, 2015)

b. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Uji re;iabilitas dilakukan untuk melihat akurasi, konsistensi data, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk setelah data tersebut dikatakan valid. Untuk melihat reliabilitas data pada teknik PLS-SEM agar data dapat dikatakan reliable, dapat dilihat dari nilai *cronbah's alpha* dan *composite reliability* yang harus $> 0,70$.

Tabel 7. Ringkasan Uji Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	$> 0,70$ (<i>Confirmatory Research</i>), jika > 0.60 masih dapat diterima (<i>Explanatory Research</i>)
	<i>Composite Reliability</i>	$> 0,70$ (<i>Confirmatory Research</i>), jika > 0.60 masih dapat diterima

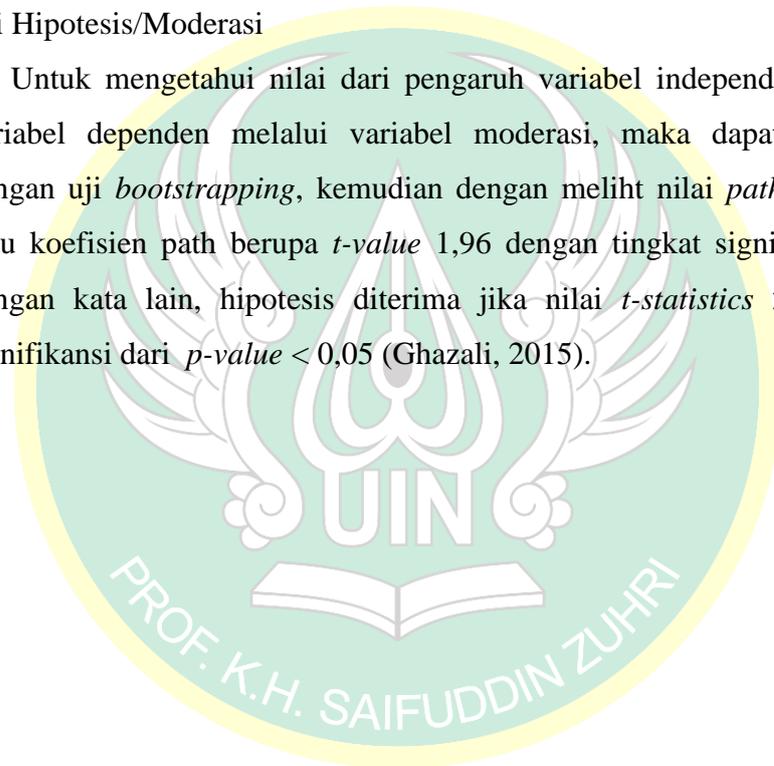
Sumber : (Ghazali, 2015)

2. Evaluasi Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Untuk melihat melihat model struktural dengan PLS, maka dapat dilihat dari nilai *R-Squares*, dimana nilai *R-Squares* ini merupakan nilai yang dapat menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, menurut Hair et al (2011) dalam Ghazali (2015) terdapat tiga klasifikasi nilai *R-Squares*, yaitu 0.75 menunjukkan model kuat, 0.50 menunjukkan model moderat, dan 0.25 menunjukkan model lemah (Ghazali, 2015).

3. Uji Hipotesis/Moderasi

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel moderasi, maka dapat dilakukan dengan uji *bootstrapping*, kemudian dengan melihat nilai *path coefficient* atau koefisien path berupa *t-value* 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%, dengan kata lain, hipotesis diterima jika nilai *t-statistics* > 1,96 dan signifikansi dari *p-value* < 0,05 (Ghazali, 2015).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Program Studi Perbankan Syariah UIN. Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang biasanya dikenal sebagai FEBI, merupakan bagian dari Universitas Islam Negeri Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Fakultas ini berdiri setelah STAIN Purwokerto berubah menjadi IAIN Purwokerto berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 139 Tahun 2014 yang dikeluarkan pada tanggal 17 Oktober 2014. Berdasarkan proses transformasi tersebut, maka dapat diketahui bahwa terdapat lima fakultas yang ada di UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, yaitu Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Kependidikan; Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam; Fakultas Syariah dan Hukum Islam; Fakultas Ushuludin, Adab dan Humaniora; serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam merupakan fakultas yang menaungi tiga program studi, yaitu Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah dan Manajemen Zakat Wakaf. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki tanggung jawab untuk menerjemahkan ilmu keislaman dan sosial pada tatanan praktis, dan hal ini mendorong Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk membenahi soft skill mahasiswanya dengan melakukan upaya sistematis praktis dan integratif melalui penguasaan ilmu ekonomi dan bisnis Islam secara teoritis dan praktis. Hal ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pemikiran dan *problem solving* pada permasalahan ekonomi, sosial, dan masyarakat.

Selain itu, ketika STAIN Purwokerto bertransformasi menjadi IAIN Purwokerto, diperkenalkan juga program studi perbankan syariah sebagai respons terhadap pesatnya pertumbuhan sektor ekonomi berbasis syariah seperti perbankan syariah, asuransi syariah (takaful), lembaga

keuangan mikro syariah, dan institusi keuangan lainnya yang beroperasi sesuai prinsip syariah. Dengan target industri perbankan syariah mencapai lima persen pangsa pasar, pengembangan pendidikan Ekonomi Islam harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Dukungan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat penting untuk mencapai target tersebut, sehingga penambahan SDM baru menjadi perlu.

2. Visi dan Misi Program Studi Perbankan Syariah

a. Visi Program Studi Perbankan Syariah

“Terwujudnya pusat pengembangan keiluan dan keahlian Perbankan Syari’ah yang berkualitas, professional, dan mampu bersaing menuju Masyarakat Ekonomi ASEAN yang berbasis pada sikap yang berbudi luhur”

b. Misi Program Studi Perbankan Syariah

- 1) Meyelenggarakan pendidikan perbankan syari’ah melalui tahap pendidikan akademik dan profesi secara komprehensif dengan penekanan pada sikap yang berbudi luhur.
- 2) Mengembangkan system pengelolaan program studi perbankan syari’ah dengan baik dan professional.
- 3) Menyelenggarakan dan mengembangkan penelitian pada bidang-bidang perbankan syari’ah secara berkelanjutan.
- 4) Membina dan mengembangkan jaringan kerja sama dengan lembaga-lembaga terkait baik di dalam maupun luar negeri.

3. Tujuan Program Studi Perbankan Syariah

- a. Menghasilkan lulusan yang bertakwa, berbudi luhur, berkualitas, professional, dan memiliki jiwa enterepreneurship yang sensitive terhadap kebutuhan masyarakat.
- b. Mampu menerapkan pengetahuan dan keahlian manajemen perbankan syariah dalam pelayanan aktivitas transaksi bisnis dan keuangan di lembaga perbankan syariah secara professional.
- c. Menghasilkan karya-karya ilmiah yang berkualitas melalui fungsi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

- d. Mampu membentuk kelompok atau komunitas di masyarakat yang akan menjadi model dalam pembangunan lembaga keuangan syariah di Purwokerto.
- e. Membina dan mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang didukung oleh budaya ilmiah suasana akademik yang menjunjung tinggi kebenaran, obyektivitas, terbuka, jujur, kritis, kreatif, inovatif, fan tanggap terhadap perubahan perkembangan ilmu dan teknologi perbankan syariah.
- f. Meningkatkan kinerja yang professional dengan memantapkan pelaksanaan sistem pengelolaan kelembagaan yang efektif dan efisien.
- g. Memupuk dan menjalin jaringan kerjasama yang saling menguntungkan dengan lembaga bisnis dan keuangan syariah atau konvensional, baik dalam maupun luar negeri.

4. Kurikulum Program Studi Perbankan Syariah

Program studi perbankan syariah di Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menghadirkan pendekatan holistik dalam pembelajaran, yang menggabungkan teori dan praktek untuk membekali mahasiswa dengan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip ekonomi Islam serta penerapannya dalam industri perbankan. Melalui pemahaman mendalam tentang hukum-hukum ekonomi Islam, mahasiswa dapat mengidentifikasi dan menganalisis transaksi keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah. Mereka juga mempelajari berbagai produk keuangan syariah, mulai dari tabungan hingga investasi, dan memahami bagaimana produk-produk ini berbeda dari yang ditawarkan oleh institusi keuangan konvensional.

Selain itu, program studi perbankan syariah juga menekankan pentingnya manajemen risiko, yang mencakup identifikasi, evaluasi, dan pengelolaan risiko yang terkait dengan kegiatan perbankan syariah. Mahasiswa diajarkan untuk mengenali risiko-risiko unik yang terkait dengan praktek perbankan syariah, seperti risiko moral dan risiko kepatuhan syariah, dan bagaimana mengelola risiko-risiko tersebut dengan

mematuhi prinsip-prinsip syariah. Aspek audit perbankan syariah juga menjadi pembelajaran pada program studi perbankan syariah, di mana mahasiswa mempelajari proses audit yang mengacu pada standar syariah untuk menilai kepatuhan perbankan syariah terhadap prinsip-prinsip Islam. Dengan demikian, mereka dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk memastikan kepatuhan institusi keuangan syariah terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Selain pengetahuan teoritis, program studi perbankan juga mendorong pengembangan keterampilan analitis dan pemecahan masalah dalam konteks perbankan syariah. Mahasiswa didorong untuk mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam menganalisis situasi dan menemukan solusi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, sehingga mereka dapat menjadi profesional yang kompeten dan etis dalam industri perbankan syariah. Dengan demikian, program studi perbankan syariah bertujuan untuk mencetak lulusan yang siap berkontribusi secara positif dalam pengembangan dan pertumbuhan industri perbankan syariah di Indonesia.

5. Standar Kompetensi Lulusan Perbankan Syariah

Lulusan program studi perbankan syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dipersiapkan untuk berperan penting dalam industri keuangan syariah, seperti :

- a. Praktisi di lembaga-lembaga keuangan syari'ah, baik dalam kategori bank maupun non bank.
- b. Manajerial Lembaga Keuangan Syariah (bank dan non bank).
- c. Akademisi Lembaga Keuangan Syari'ah (bank dan non bank).
- d. Peneliti di bidang Lembaga Keuangan Syari'ah (bank dan non bank).
- e. Dewan Pengawas Lembaga Keuangan Syari'ah.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menjadikan Mahasiswa S1 Perbankan Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sebagai subjek penelitian, dengan jumlah

populasi sebanyak 1.186 mahasiswa. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, yaitu :

1. Mahasiswa aktif program studi perbankan syariah FEBI UIN UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Sedang atau pernah mengikuti mata kuliah pengantar perbankan.

Setelah peneliti mendistribusikan kuesioner penelitian, kemudian merekapnya, didapati sebanyak 309 responden yang telah mengisi atau menjawab kuesioner. Sehingga terdapat karakteristik dari responden dalam penelitian ini, yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh sebanyak 309 responden yang telah mengisi kuesioner, yang dapat dilihat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin responden, sebagai berikut :

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	53	17%
2.	Perempuan	256	83%
Total		309	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 seperti yang ditunjukkan diatas, memperlihatkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 53 responden dengan presentase sebesar 17% dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 256 dengan presentas 83%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh mahasiswa berjenis kelamin perempuan dengan presentase 83%. Hal ini dikarenakan pada saat peneliti menyebarkan kuesioner pada calon responden diketahui bahwa mayoritas mahasiswa S1 Perbankan Syariah berjenis kelamin perempuan, sehingga didapati responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh sebanyak 309 responden yang telah mengisi kuesioner, yang dapat dilihat karakteristiknya berdasarkan tingkatan usianya, sebagai berikut :

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	18-21 tahun	263	85%
2.	22-25 tahun	46	15%
3.	> 25 tahun	0	0%
Total		309	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9 seperti yang ditunjukkan diatas, memperlihatkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 18-21 tahun berjumlah 263 jiwa dengan presentase 85%, sisanya berusia 22-25 tahun yang berjumlah 46 jiwa dengan presentase 15%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan/Semester

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh sebanyak 309 responden yang telah mengisi kuesioner, yang dapat dilihat karakteristiknya berdasarkan tahun angkatan atau semester, sebagai berikut :

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan/Semester

No	Tahun Angkatan	Semester	Jumlah	Presentase
1.	2023	2	28	9.06 %
2.	2022	4	57	18.44 %
3.	2021	6	127	41.10 %
4.	2020	8	90	29.12 %
5.	2019	10	6	1.94 %
6.	2018	12	1	0.32 %
Total			309	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

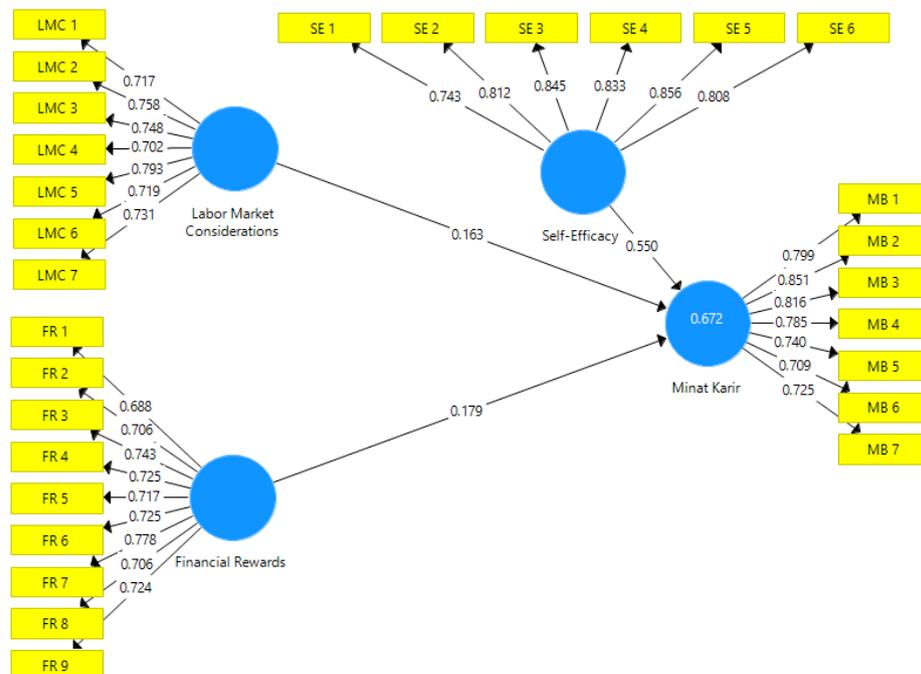
Dikarenakan proses pengumpulan data yang dimulai pada semester ganjil dan selesai pada semester genap, maka dalam hal ini peneliti mengkonversikan semua responden semester ganjil menjadi semester genap, agar memudahkan dalam membaca hasil penelitian.

Berdasarkan Tabel 10 seperti yang ditunjukkan diatas, memperlihatkan bahwa jumlah responden terbanyak berasal dari responden semester 6 sebanyak 127 jiwa atau 41.10%, disusul oleh responden semester 8 sebanyak 90 jiwa dengan presentase 29.12%, selanjutnya responden semester 4 yang berjumlah 57 jiwa atau 18.44%, kemudian responden semester 2 berjumlah 28 jiwa atau 9.06%, responden semester 10 sebanyak 6 jiwa dengan presentase 1.94%, dan responden semester 12 yang berjumlah 1 responden dengan presentase 0.32%.

C. Hasil Analisis Data

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

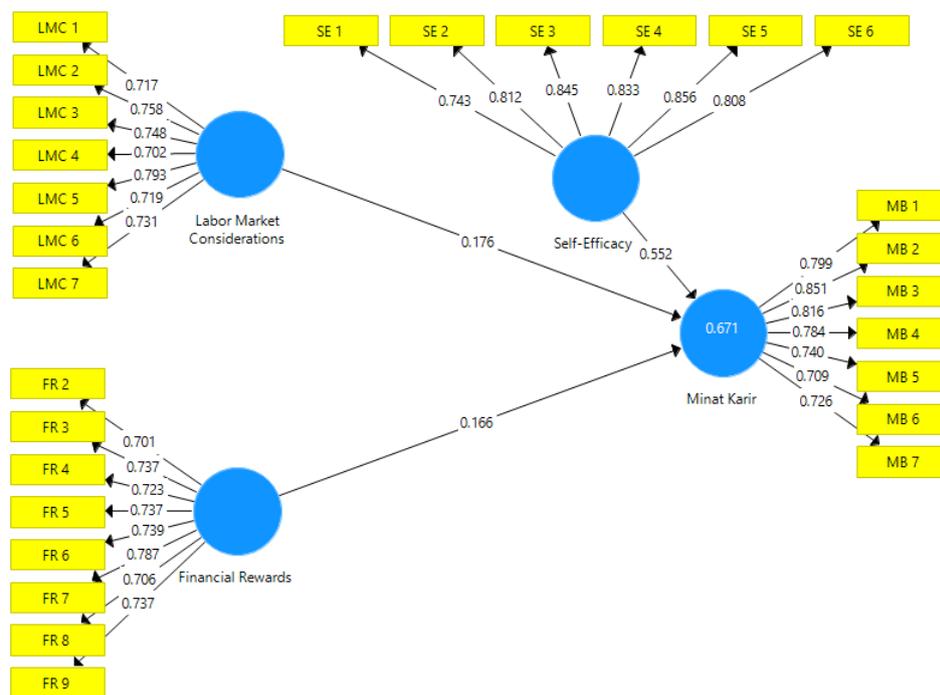
Pada analisis data dalam penelitian ini, diperlukan uji validitas dan reliabilitas atau yang biasa disebut dengan *outer model*. Pada tahap ini setiap indikator diukur dengan 2 tahap uji validitas, yaitu *validitas convergent* dan *validitas discriminant*. Sementara itu, untuk mengetahui reliabilitasnya maka dapat dilihat dari *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Ghazali, 2015).



Gambar 5. Output PLS Algorithm

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data hasil *pls-algorithm* pada gambar diatas, dapat diketahui bahwa dari tiga puluh item indikator yang digunakan, terdapat satu indikator yang belum memenuhi nilai standar *loading factor*, yaitu terdapat pada indikator *financial rewards* nomor 1 atau FR 1 dengan skor yang ditunjukkan sebesar 0.688. Oleh karena itu, maka indikator *financial rewards* 1 akan di *drop out* atau dikeluarkan dari model.



Gambar 6. Output Re-estimasi PLS Algorithm

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan *output PLS Algorithm* setelah dilakukan *re-estimasi* seperti yang ditunjukkan pada gambar diatas, maka dapat diketahui bahwa semua indikator dari masing-masing variabel telah baik karena memenuhi syarat dengan skor diatas 0.7, sehingga dari hasil tersebut dapat dilanjutkan pada tahap lain.

a. Uji Validitas

Pada tahap uji validitas, dapat dilihat melalui validitas konvergen , dimana syarat dari validitas konvergen adalah *loading factor* diatas 0.7 dan nilai *Average Variance Extraced* (AVE) lebih dari 0.5.

Tabel 11. Skor *Loading Factor*

	Financial Rewards	Labor Market Considerations	Minat Karir	Self-Efficacy
FR 2	0.701			
FR 3	0.737			
FR 4	0.723			
FR 5	0.737			
FR 6	0.739			
FR 7	0.787			
FR 8	0.706			
FR 9	0.737			
LMC 1		0.717		
LMC 2		0.758		
LMC 3		0.748		
LMC 4		0.702		
LMC 5		0.793		
LMC 6		0.719		
LMC 7		0.731		
MB 1			0.799	
MB 2			0.851	
MB 3			0.816	
MB 4			0.784	
MB 5			0.740	
MB 6			0.709	
MB 7			0.726	
SE 1				0.743
SE 2				0.812
SE 3				0.845
SE 4				0.833
SE 5				0.856
SE 6				0.808

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 11 seperti yang ditunjukkan diatas, memperlihatkan bahwa secara keseluruhan nilai dari *loading factor* memiliki skor diatas atau lebih besar dari 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat validitas pertama dari nilai validitas konvergen yang dilihat dari nilai *loading factor*.

Tabel 12. Skor *Average Variance Extraced*

	Average Variance Extracted (AVE)
Financial Rewards	0.539
Labor Market Considerations	0.546
Minat Karir	0.603
Self-Efficacy	0.668

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 12 seperti yang ditunjukkan diatas, diketahui bahwa nilai *Average Variance Extraced* (AVE) memiliki skor lebih besar dari 0.5, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen.

Tabel 13. Skor *Cross Loading*

	Financial Rewards	Labor Market Considerations	Minat Karir	Self-Efficacy
FR 2	0.701	0.592	0.466	0.498
FR 3	0.737	0.603	0.495	0.467
FR 4	0.723	0.594	0.508	0.452
FR 5	0.737	0.488	0.451	0.457
FR 6	0.739	0.598	0.587	0.626
FR 7	0.787	0.625	0.550	0.581
FR 8	0.706	0.536	0.452	0.460
FR 9	0.737	0.556	0.466	0.453
LMC 1	0.533	0.717	0.492	0.478
LMC 2	0.543	0.758	0.537	0.522
LMC 3	0.567	0.748	0.446	0.502
LMC 4	0.591	0.702	0.439	0.469
LMC 5	0.648	0.793	0.554	0.575
LMC 6	0.546	0.719	0.527	0.500
LMC 7	0.625	0.731	0.583	0.607
MB 1	0.481	0.506	0.799	0.624
MB 2	0.546	0.561	0.851	0.645
MB 3	0.508	0.566	0.816	0.617
MB 4	0.529	0.597	0.784	0.601
MB 5	0.501	0.517	0.740	0.558
MB 6	0.537	0.525	0.709	0.606
MB 7	0.596	0.515	0.726	0.634
SE 1	0.495	0.606	0.730	0.743
SE 2	0.570	0.546	0.619	0.812
SE 3	0.540	0.589	0.647	0.845
SE 4	0.594	0.600	0.631	0.833
SE 5	0.594	0.577	0.643	0.856
SE 6	0.574	0.550	0.572	0.808

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 13 seperti yang ditunjukkan diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi indikator dengan konstruk lebih tinggi jika dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dimana skor nilai *cross loading* untuk setiap indikator juga sudah memenuhi syarat yaitu diatas 0.7, jadi dapat dikatakan bahwa data tersebut memiliki validitas *discriminant* yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 14. Skor Cronbach's Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Financial Rewards	0.878	0.903
Labor Market Considerations	0.861	0.894
Minat Karir	0.889	0.914
Self-Efficacy	0.900	0.923

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0.70, begitupun dengan nilai *composite reliability* yang memiliki skor diatas 0.70. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut *reliable dan akan dilanjutkan pada tahap* Evaluasi Model Pengukuran Struktural atau *Inner Model*.

2. Evaluasi Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Untuk mengetahui nilai dari inner model pada penelitian ini, dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square, seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 15. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Minat Karir	0.677	0.671

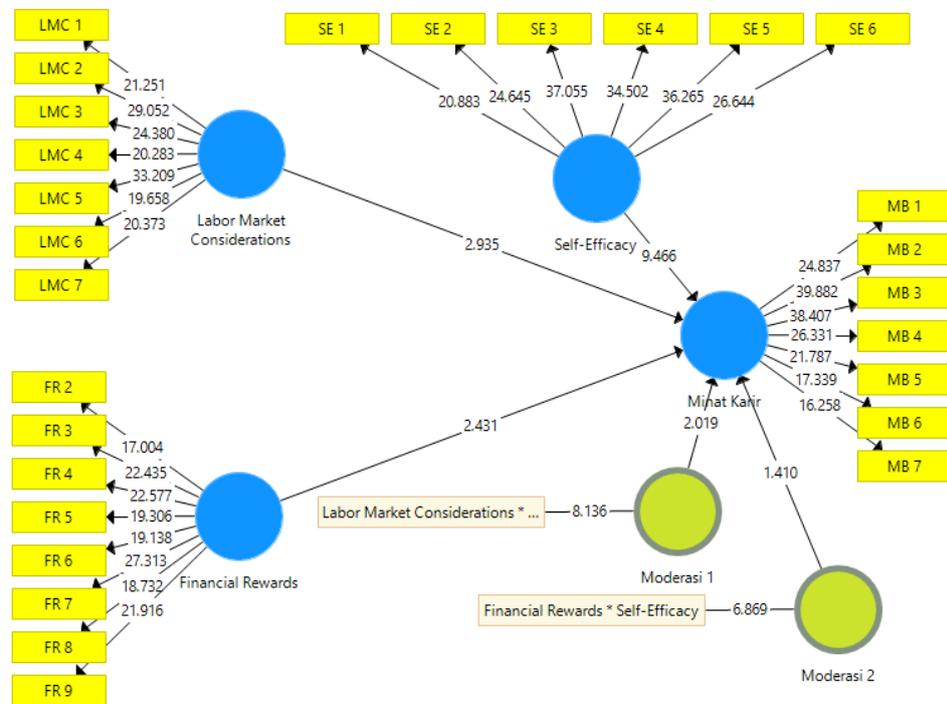
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 15, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* pada penelitian ini yaitu 0.677, artinya sudah memenuhi syarat nilai *R-Square* yang baik karena nilainya lebih dari 0.50, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai dari variabel dependen (minat karir) yang dijelaskan oleh variabel *labor market considerations*, *financial rewards*, dan *self-efficacy* merupakan variabel yang moderat.

3. Uji Hipotesis/Moderasi

Untuk dapat melihat apakah variabel moderasi yang digunakan yaitu *self-efficacy* mampu memoderasi atau tidak, maka dapat dilakukan dengan melalui analisi bootstrapping dengan melihat nilai *path coefficient*,

apabila nilai *t-statistic* sebesar 1,96 dan nilai dari *p-values* <0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.



Gambar 7. Output Bootstrapping

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan *output Bootstrapping* seperti yang ditunjukkan pada gambar diatas, maka hasil dari uji hipotesis atau uji moderasi pada penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 16. Output Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
Financial Rewards -> Minat Karir	0.156	0.157	0.064	2.431	0.015	Signifikan
Labor Market Considerations -> Minat Karir	0.190	0.190	0.065	2.935	0.003	Signifikan
Moderasi 1 -> Minat Karir	-0.112	-0.108	0.056	2.019	0.044	Signifikan
Moderasi 2 -> Minat Karir	0.069	0.065	0.049	1.410	0.159	Tidak Signifikan
Self-Efficacy -> Minat Karir	0.534	0.531	0.056	9.466	0.000	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 16 diatas, maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu variabel *labor market considerations*, *financial rewards*, dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa S1 Perbankan Syariah UIN Saizu Purwokerto dikarenakan nilai *t-statistics* lebih besar dari 1.96 dan *p-values* kurang dari 0.005 dengan rincian sebagai berikut :

- a. *Labor market considerations* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2.935 serta nilai *p-values* sebesar 0.003.
- b. *Financial rewards* memiliki nilai nilai *t-statistics* sebesar 2.431 serta nilai *p-values* sebesar 0.015.
- c. *Self-efficacy* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 9.466 dan *p-values* sebesar 0.000.

Selain itu, dari tabel 16 juga dapat diketahui bahwa variabel moderasi 1, yaitu variabel *self-efficacy* mampu memoderasi secara signifikan pengaruh *labor market considerations* terhadap minat berkarir di bank syariah dengan nilai *t-statistics* > 1.96 yaitu 2.019 dan *p-values* < 0.05 sebesar 0.044. Sedangkan pada moderasi 2 dapat diketahui bahwa variabel *self-efficacy* mampu memoderasi variabel *financial rewards* terhadap minat karir di bank syariah namun secara tidak signifikan atau memperlemah dikarenakan nilai *t-statistics* sebesar 1.140 dan *p-values* sebesar 0.159 yang berarti lebih besar dari 5% atau 0.005.

D. Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai minat mahasiswa perbankan syariah dalam berkarir di bank syariah, yang kemudian akan dilihat apakah dipengaruhi oleh variabel *labor maket considerations*, *financial rewards*, dan *self-efficacy*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau angket sebanyak 309 terhadap sampel yang ditentukan dan dilaksanakan secara *hybrid* yaitu online melalui *google form* dan secara *offline*. Jawaban dari kuesioner tersebut kemudian akan dikumpulkan atau direkap kemudian diolah dengan bantuan

software SmartPLS versi 3.2.9 sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisis hasil data yang telah diolah dan mempermudah dalam menjawab hipotesis yang telah dirumuskan.

Pengujian hipotesis terhadap variabel minat berkarir (Y) yang akan dipengaruhi oleh variabel *labor market considerations*, *financial rewards*, dan *self-efficacy* berdasarkan uji bootstrapping yang telah dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh *labor market considerations* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Berdasarkan analisis *bootstrapping* yang telah dilakukan, variabel *labor market considerations* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistics* > dari 1.96 yaitu sebesar 2.935 dan nilai *p-values* < 0.05 yakni sebesar 0.003. sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Labor market considerations atau pertimbangan pasar kerja merupakan hal yang dapat mengkoordinasikan bertemunya pencari kerja dengan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja (Mahfira, 2023). Dari pengertian *labor market considerations* tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti ketersediaan lapangan pekerjaan dan aksesibilitas terhadap lowongan pekerjaan memainkan peran penting dalam mengkoordinasikan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pekerjaan yang menawarkan pangsa pasar yang luas cenderung lebih diminati karena memberikan lebih banyak kesempatan bagi pencari kerja untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan keterampilan mereka. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan yang memperhatikan faktor-faktor ini dapat lebih berhasil dalam menarik dan mempertahankan talenta yang berkualitas.

Labor market considerations memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah bagi mahasiswa S1 Perbankan Syariah dikarenakan beberapa responden merasa bahwa pekerjaan dengan

pangsa pasar yang luas atau mudah ditemui cenderung akan lebih diminati oleh sebagian orang, beberapa responden juga beranggapan bahwa lapangan pekerjaan di bank syariah terbilang cukup mudah untuk ditemui, seperti pada media sosial Instagram, Telegram dan juga LinkedIn, responden juga merasa bahwa dalam berkarir di bank syariah memiliki fleksibilitas karir yang tinggi karena bank syariah membuka kesempatan yang luas bagi karyawannya untuk mengembangkan potensinya, selain itu responden merasa bahwa bank syariah memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan terlebih jika masa kerjanya sudah lama dan memiliki prestasi, selain itu mereka beranggapan bahwa di zaman yang seperti sekarang, mereka akan memilih pekerjaan dengan keamanan kerja yang terjamin dalam hal ini yaitu pekerjaan yang diminatinya cenderung akan menjadi pekerjaan tetap atau pekerjaan yang akan dilakoni atau dijalani hingga masa usia pensiun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Mahfira (2023), pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa minat berkarir di bank syariah dipengaruhi oleh *labor market considerations* atau pertimbangan pasar kerja, hal ini dikarenakan pekerjaan yang mudah diakses banyak diminati oleh mahasiswa. Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan apa yang telah disimpulkan oleh Hardiani dan Safarida (2022), dimana dalam penelitiannya mereka menyatakan bahwa *labor market considerations* memiliki pengaruh terhadap minat berkarir di sektor perbankan.

2. Pengaruh *Financial Rewards* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Berdasarkan hasil analisis *bootstrapping* yang telah dilakukan, variabel *financial rewards* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistics* > dari 1.96 yaitu sebesar 2.431 dan nilai *p-values* < 0.05 yakni sebesar 0.015. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Financial rewards atau Penghargaan finansial adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan, dapat berbentuk barang, uang, atau barang tidak langsung (Hardiani & Safarida, 2022). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa *Financial rewards* adalah segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut bisa berupa uang tunai, fasilitas, atau bentuk lainnya yang memiliki nilai ekonomi. Konsep ini meliputi semua bentuk gaji, bonus, tunjangan, serta fasilitas non-moneter seperti asuransi kesehatan, cuti, dan pensiun.

Financial rewards memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah bagi mahasiswa S1 Perbankan Syariah dikarenakan kebanyakan dari responden merasa akan lebih tertarik dengan pekerjaan yang memiliki besaran gaji yang tinggi serta kompetitif sesuai dengan keadaan pasar karena mereka berharap bahwa imbalan atas kinerja yang dilakukan bukan hanya dapat digunakan untuk biaya hidup saja, namun juga dapat digunakan untuk menabung, investasi, dan lain sebagainya. Beberapa responden beranggapan bahwa gaji dari tenaga perbankan syariah dinilai cukup besar, terlebih pada posisi tertentu, artinya semakin tinggi posisi atau jabatan maka semakin tinggi pula besaran gaji yang di dapat. Responden juga merasa bahwa besaran bonus atau intensif yang diberikan karena melampaui target kerja juga dapat memberikan rasa semangat pada karyawan dalam bekerja. Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa dengan memberikan *financial rewards* kepada karyawan, perusahaan dapat memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif, serta menjadi alat untuk mengakui dan mendorong pencapaian individu atau tim.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah et al (2020), dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa

financial rewards atau penghargaan financial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat karir, penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Mahfira (2023) bahwa penghargaan finansial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah.

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Berdasarkan hasil analisis *bootstrapping* yang telah dilakukan, variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistics* > dari 1.96 yaitu sebesar 9.466 dan nilai *p-values* < 0.05 yakni sebesar 0.000. sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Self-efficacy merupakan rasa percaya diri mengenai kompetensi yang dimilikinya dalam mengorganisir, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai hal-hal tertentu (Febriani et al., 2021). Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta menghasilkan hasil yang diinginkan. Hal ini melibatkan keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan atau hasil tertentu. Dengan kata lain, *self-efficacy* memengaruhi motivasi dan perilaku seseorang dalam menghadapi tantangan dan meraih prestasi.

Dalam penelitian ini, *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah dikarenakan sebagian besar dari responden cenderung percaya terhadap keinginannya untuk berkarir di bank syariah, mereka juga percaya terhadap kemampuannya untuk menjalani karir di bank syariah walaupun akan ada pekerjaan atau situasi yang sulit, seperti adanya hambatan dan tantangan yang dalam hal ini seperti risiko laporan keuangan yang tidak *balance* atau kesalahan penginputan transaksi, namun mereka meyakini akan menjalani hal tersebut dengan semangat dan

pantang menyerah dikarenakan sedikit banyaknya faktor pelajaran atau mata kuliah yang telah diembannya mempengaruhi wawasan mereka dalam berkarir di bank syariah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tou dan Aisyah (2020), dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap minat berkarir di industri keuangan syariah, oleh karena itu, minat karir mahasiswa di industri keuangan syariah dapat ditingkatkan dengan meningkatkan *self-efficacy*. Hasil Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian milik Husna (2020) bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap minat berkarir di perbankan syariah.

4. *Self-Efficacy* Memoderasi Pengaruh *Labor Market Considerations* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Berdasarkan hasil analisis bootstrapping yang telah dilakukan, variabel *self-efficacy* dapat memoderasi *labor market considerations* terhadap minat berkarir di bank syariah secara signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistics* > dari 1.96 yaitu sebesar 2.019 dan nilai *p-values* < 0.05 yakni sebesar 0.044. sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ke empat dalam penelitian ini diterima.

Self-efficacy merupakan rasa percaya diri mengenai kompetensi yang dimilikinya dalam mengorganisir, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai hal-hal tertentu (Febriani et al., 2021). Hal ini melibatkan keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan atau hasil tertentu.

Dalam penelitian ini *self-efficacy* memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara faktor-faktor pasar kerja dan minat berkarir seseorang. *Labor market considerations*, seperti ketersediaan lapangan pekerjaan dan aksesibilitas terhadap lowongan pekerjaan, memengaruhi persepsi individu terhadap peluang karir yang tersedia dan tingkat keyakinan mereka dalam kemampuan untuk mencapai tujuan karir.

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung melihat peluang kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi dan memiliki keyakinan kuat bahwa mereka dapat berhasil dalam menghadapi persaingan di pasar kerja. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* yang rendah mungkin merasa ragu-ragu atau tidak yakin akan kemampuan mereka untuk bersaing dalam pasar kerja yang kompetitif.

Dalam penelitian ini *self-efficacy* mampu memoderasi pengaruh *labor market considerations* terhadap minat berkarir di bank Syariah karena kebanyakan responden mengatakan bahwa mereka percaya akan kemampuannya dalam berkarir di bank syariah, termasuk dalam menghadapi tantangannya, seperti bersaing dengan pencari kerja yang lain dan mencari solusi dalam permasalahan yang dihadapi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kwarto dan Saputra (2015) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* mampu memoderasi pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat atau pemilihan karir.

5. *Self-Efficacy* Memoderasi Pengaruh *Financial Rewards* terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah

Berdasarkan hasil analisis bootstrapping yang telah dilakukan, variabel *self-efficacy* dapat memoderasi *financial rewards* terhadap minat berkarir di bank syariah namun secara tidak signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistics* > dari 1.96 yaitu sebesar 1.410 dan nilai *p-values* > 0.05 yakni sebesar 0.159. sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini ditolak.

Self-efficacy merupakan rasa percaya diri mengenai kompetensi yang dimilikinya dalam mengorganisir, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai hal-hal tertentu (Febriani et al., 2021). Sedangkan *Financial rewards* atau Penghargaan finansial adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan, dapat berbentuk barang, uang, atau barang tidak langsung (Hardiani & Safarida, 2022).

Berdasarkan pengertian *self-efficacy* yang disertakan dengan mempertimbangkan variabel *financial rewards*, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara *financial rewards* dan minat berkarir seseorang. *Financial rewards*, seperti gaji yang kompetitif, bonus, dan tunjangan lainnya, memengaruhi persepsi individu terhadap nilai dan penghargaan yang mereka terima atas kontribusi dan kinerja mereka dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa tingkat *self-efficacy* pada mahasiswa S1 tidak mempengaruhi sejauh mana variabel *financial rewards* mempengaruhi minatnya untuk menentukan berkarier di bank syariah, hal ini dikarenakan pada saat menentukan minat karirnya mahasiswa lebih mempertimbangkan faktor gaji, tunjangan, bonus, dan dana pensiun yang dapat menjamin keberlangsungan hidupnya di masa depan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Apylian dalam (Fatimah & Waluyo, 2022) bahwa tujuan dari mendapatkan *financial rewards* adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Suriani (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memperkuat secara signifikan pengaruh dari variabel *financial rewards* terhadap minat mahasiswa berkarir pada lembaga keuangan syariah. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Wulandari & Hakim (2023) yang mengatakan bahwa *self efficacy* tidak memberi moderasi pengaruh penghargaan finansial pada keinginan berkarier di lembaga keuangan syariah.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *labor market considerations*, *financial rewards*, *self efficacy*, dan pengaruh dari faktor *self-efficacy* dalam memoderasi *labor market considerations* dan *financial rewards* terhadap minat berkarir di bank syariah. Berdasarkan hasil pengujian analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Labor market considerations* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa S1 Perbankan Syariah dalam berkarir di bank syariah. Artinya semakin luas pangsa pasar suatu pekerjaan, seperti tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir dan kesempatan promosi yang semakin luas maka akan semakin tinggi juga minat akan pekerjaan tersebut.
2. *Financial rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa S1 Perbankan Syariah dalam berkarir di bank syariah. Artinya semakin kompetitif *financial rewards* (gaji, bonus, dan tunjangan lain) yang ditawarkan, maka semakin tinggi juga minat akan pekerjaan tersebut.
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa S1 Perbankan Syariah dalam berkarir di bank syariah. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* atau kemampuan diri, maka semakin tinggi pula motivasi dalam memilih minat karirnya.
4. *Self-efficacy* mampu memoderasi pengaruh *labor market considerations* terhadap minat berkarir di bank Syariah. Artinya semakin tinggi *self-efficacy*, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka untuk bersaing dalam pasar kerja yang kompetitif.
5. *Self-efficacy* mampu memoderasi pengaruh *financial rewards* terhadap minat berkarir di bank syariah namun secara tidak signifikan atau dengan memperlemah *financial rewards*, dikarenakan mahasiswa lebih

mempertimbangkan gaji, tunjangan, bonus, dan dana pensiun yang dapat menjamin keberlangsungan hidupnya di masa depan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, seperti yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
 - a) Bagi dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan serta evaluasi dalam menyusun strategi kurikulum program studi perbankan syariah, agar nantinya kurikulum program studi perbankan syariah mampu meningkatkan minat dan *self-efficacy* mahasiswanya dalam memilih berkarir di bank syariah.
 - b) Bagi mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan edukasi untuk meningkatkan semangat dalam menggali potensi yang ada baik akademik maupun non akademik, serta untuk menyelesaikan perkuliahan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan atau referensi dalam menyusun tugas perkuliahan seperti makalah, jurnal, atau bahkan tugas akhir skripsi, dan diharapkan pula peneliti selanjutnya dapat menggali informasi lain secara lebih luas mengenai minat berkarir di bank syariah berdasarkan faktor lain yang tidak peneliti sebutkan.
3. Bagi bank syariah, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan atau menentukan faktor-faktor, seperti pangsa pasar dan gaji dalam upaya menarik dan mempertahankan talenta yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*.
- Achru P., A. (2019). Pengembangan Minat Belajar Dalam Pembelajaran. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 205. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10012>
- Adauwiyah, S. (2023). *Analisis Pengaruh Nilai Religiusitas, Lingkungan Sosial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Memilih Berkarir Di Bank Syariah*. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
- Afifah, S. (2018). *Pengaruh Nilai Religiusitas, Upah Uang, dan Kelompok Acuan Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah STIE Indonesia Banking School)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School Jakarta.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Prentice-Hall.
- Al Ismiarif, N., Hasanah, S., & Nurhayati, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Pasca Magang Program Studi Perbankan Syariah Di Kota Semarang). *Medika*, 1(3).
- Amalia, Z., Fuzi, A., & Mardi. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan pada Mahasiswa Akuntansi di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomica*, 05(01), 224–234.
- Amelia, P. (2023). *Pengaruh Self Efficacy, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Pengetahuan Akuntansi Pajak dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Minat Berkarir Mahasiswa Sebagai Akuntan Pajak*.
- Andrianto, & Firmansyah, M. A. (2019). *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktek)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Az-Zahra, C. R. (2022). *Pengaruh Citra Perusahaan di Sosial Media, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah untuk Berkarir di Bank Syariah*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Bandura, A. (2012). On The Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44.
- Bardan, A. B. (2021). *Jokowi tegaskan komitmen Indonesia jadi pusat ekonomi syariah 2024*. Kontan.Co.Id. <https://nasional.kontan.co.id/news/jokowi-tegaskan-komitmen-indonesia-jadi-pusat-ekonomi-syariah-2024>

- Dahlan, A., & Wildan, M. (2022). *el-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam* ISSN : 2579-6208 (Online) Analisis Ekonomi Politik Terhadap Kebijakan Pemerintahan Jokowi pada Sektor Kawasan Industri Halal (KIH) dan Perbankan Syariah. 10, 105–122.
- Fatihah, S. A., & Waluyo, B. (2022). Pengaruh Penghargaan Finansial , Pasar Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Industri Keuangan Non Bank (IKNB) Syariah (Studi Kasus pada Mahasiswa / i Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah di Politeknik Negeri Jakarta). *Prosiding SNAM PNJ*.
- Fauziah, S. (2021). Optimalisasi Fungsi Dan Kedudukan Bank Syariah Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Islamic Social Finance Dan Islamic Commercial Finance. *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 5(2), 153–162. <https://doi.org/10.30651/justeko.v5i2.8822>
- Febriani, N., Lestari, T., & Rosyafah, S. (2021). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Self Efficacy, Pengaruh Orang Tua terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi sebagai Konsultan Pajak. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 2(September), 24–31. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v2i1.209>
- Ghazali, I. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hagger, M. S. (2019). The Reasoned Action Approach and The Theories of Reasoned Action and Planned Behavior. In *D.S. Dunn (ED)*. New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/OBO/9780199828340-0240>
- Hardiani, N., & Safarida, N. (2022). Pengaruh Persepsi, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Alumni Perbankan Syariah dalam Memilih Berkarir di Sektor Perbankan. *JIM (Jurnal Ilmiah Mahasiswa)*, 4, 153–168.
- Harianti, S. S. (2017). *Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik*.
- Hasanah, N. (2016). *Konsep Self-Efficacy Dalam Al- Qur ' an (Studi Penafsiran Ayat-ayat Self Efficacy dalam Tafsir Al-Qur'an)*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Husna, A. (2020). *Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Keluarga, Pengalaman Belajar, Self Efficacy, Pengaruh Orang Lain, Pengetahuan Persepsian Akuntansi Syariah, dan Motivasi Spiritual Mahasiswa Program S1 Akuntansi Terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Huzein, F. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Personalitas, Pengakuan Profesional, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Bekerja di*

Bank Syariah. IAIN Tulungagung.

- Ihwanudin, N., Maulida, S., Firmansyah, A. I. A., Harnovinsah, Nugroho, L., Widyastuti, S., Rahayu, S. S., Rahman, M. R. R., Fachri, S., Rijal, K., Agrosamdhyo, R., Senjiati, I. H., Isnandar, F. R., & Jiwantara, F. A. (2020). *Pengantar Perbankan Syariah Konsep, Regulasi dan & Praktis*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Kayati. (2018). Peran Theory of Reasoned Action Terhadap Minat Menggunakan Produk Bagi Hasil Bank Syariah. *Accountthink : Journal of Accounting and Finance*, 3(01), 454–467. <https://doi.org/10.35706/acc.v3i01.1210>
- Kurnialis, S., & Sunandar, H. (2023). *Dinamika Dan Permasalahan Perbankan Syariah Di Indonesia : Harapan Dan Realita*. 1(1), 11–22.
- Kwarto, F., & Saputra, H. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Profesional Berdasarkan Pmk No. 25/Pmk.01/2014 dalam Menghadapi Asean Economic Community (Aec) dengan Kepercayaan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Moderasi. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*, 25, 1–44.
- Lianto. (2019). *Self-Efficacy : A brief literature review*. 15, 55–61.
- Mahfira. (2023). *Pengaruh Magang, Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Untuk Bekerja di Bank Syariah*.
- Mashadi, M., & Irawan, R. (2017). Model Struktural Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perbankan Syariah Sebagai Dasar Pengembangan Proses Pembelajaran. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v1i1.19>
- Meflinda, M. & A. (2017). *Metodologi Penelitian*. Kreasi Edukasi.
- Muhri, A., Habbe, A. H., & Rura, Y. (2022). Analisis Perbandingan Stabilitas Bank Syariah dan Bank Konvensional. *Owner*, 7(1), 346–366. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1360>
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan SmartPLS. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 3–10.
- Nasiri. (2017). Antara Bunga Bank Dengan Riba Dalam Perspektif Pandangan Al-Qur'an. *Jurnal Keislaman*, 1(1), 74–88.
- Natalia, P., & Wi, P. (2022). Pengaruh Motivasi , Self Efficacy , Pertimbangan Pasar Kerja , Penghargaan Finansial , Pengakuan Profesional , dan Nilai – nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Berkarir di Bidang Perpajakan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Buddhi Dharma*, 2(2).

- Nelliwati. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori dan Praktek)* (Issue 57).
- Parnawi, A. (2019). *Psikologi Belajar*. Penerbit Deepublish.
- Pearce, J.A., & Robinson, R. . (2008). *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Salemba Empat.
- Pratiwi, F. (2020, December 29). Wapres: SDM Bank Syariah Didominasi Lulusan Konvensional. *Republika.Co.Id*.
<https://ekonomi.republika.co.id/berita/qm3hy9457/wapres-sdm-bank-syariah-didominasi-lulusan-konvensional..>
- Qomar, M. B. (2021). *Pengaruh Persepsi, Motivasi, dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah*. IAIN Kudus.
- Rahmayani, I. dan R. (2023). Minat Mahasiswa Febi IAIN Lhokseumawe Berprofesi di Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 316–324.
- Rianti, R. (2015). *Peran Minat Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Bimbingan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono Boyolali Tahun Ajaran 2014/2015*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Roadmap pengembangan keuangan syariah indonesia 2017-2019. (2019). *Otoritas Jasa Keuangan*.
- Rusnawati. (2023). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Widina Media Utama.
- Sapariyah, R. A., Putri, I. S., & Fujianto, R. L. (2020). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional dan Pertimbangan Pasar Kerja, Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi Surakarta. *Financial: Jurnal Akuntansii*, 6, 98–104.
- Sarpini. (2019). Perbankan Syariah dalam Peraturan Perundang-Undangan. *Indonesian Journal of Islamic Business and Economics*, 01, 22–41.
- Setianto, A. I., & Harahap, Y. A. (2017). Factors Affecting The Interests Of Accounting Students Studi Program Selection Creer Publc Accountants. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(1), 51–61.
- Siregar, E., & Anggina, R. N. (2020). Pengaruh kepribadian, Self Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 5(11), 1–10.

- Soraya, I. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Jakarta dalam Mengakses Portal Media Jakarta Smart City. *Jurnal Komunikasi*, VI(1), 10–23.
- Statistik Perbankan Syariah Agustus 2023. (n.d.). *Otoritas Jasa Keuangan*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (cet.29). Alfabeta.
- Sulasih, Novandari, W., & Munawaroh, A. (2022). *Memprediksi Niat Beli Produk Fashion Melalui Aplikasi Marketplace dengan Theory Planned Behaviour dan Product Knowledge sebagai Variabel Moderasi dengan Analisa Partial Least Square (PLS)*. 10, 1–20.
- Suriani, Y. (2021). *Faktor Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Pada Lembaga Keuangan Syariah dengan Self Efficacy sebagai Moderasi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sutanto, F. L., Pratiwi, H., & Perta, A. B. (2022). Persepsi Karir, Motivasi Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekobistek*, 11, 98–104.
- Tou, F. A., & Aisyah, M. N. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri, Literasi Keuangan Syariah, Religiositas, dan Kelompok Referensi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir di Industri Keuangan Syariah*.
- Usmawati, E. (2019). Teori pilihan karir. *Institusi Kemendikbud*, 1–23.
- Wulandari, Y., & Hakim, L. (2023). Faktor-Faktor Penentu Minat Berkarier Di Lembaga Keuangan Syariah Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 11(2), 77–92. www.ojk.go.id,
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Edisi Pert). Kencana.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

**PENGARUH *LABOR MARKET CONSIDERATIONS* DAN *FINANCIAL REWARDS* TERHADAP MINAT BERKARIR DI BANK SYARIAH DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saizu Purwokerto)**

Yang Terhormat,

Mahasiswa S1 Perbankan Syariah FEBI UIN Saizu Purwokerto

Di Purwokerto

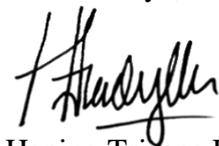
Assalami'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Perkenalkan, saya Hening Triesna Fiadylla, mahasiswa dengan NIM 2017202045 jurusan perbankan syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, saat ini sedang melakukan penelitian terkait skripsi saya dengan judul “Pengaruh *Labor Market Considerations* dan *Financial Rewards* Terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah dengan *Sel-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi”, sehubungan dengan hal tersebut, maka saya memohon kesediaan saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian saya. Segala data dan jawaban yang telah saudara/i berikan hanya sebagai kepentingan penelitian serta dijaga kerahasiaannya.

Demikian surat pengantar sekaligus permohonan ini saya buat, atas kesediaan dan partisipasi saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga apa yang telah saudara/i kontribusikan mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Hormat Saya,



Hening Triesna Fiadylla

NIM.2017202045

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Semester/Kelas :
3. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Usia :
 - 18-21 tahun
 - 22-25 tahun
 - > 25 tahun
5. Apakah anda pernah mendapatkan mata kuliah pengantar perbankan?
 - Ya
 - Tidak

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah dengan memberikan tanda *check-list* (✓) pada salah satu opsi atau alternatif jawaban yang disediakan untuk masing-masing pertanyaan, yaitu :

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

Labor Market Considerations

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Tersedianya Lapangan Kerja						
1	Lapangan pekerjaan atau formasi yang ditawarkan oleh Bank Syariah mudah diakses					
2	Tersedianya lapangan pekerjaan di Bank Syariah memberikan peluang yang besar bagi lulusan Perbankan Syariah untuk mengisi posisi tersebut					
Keamanan Kerja						
3	Berkarir di Bank Syariah memiliki masa kerja yang panjang					
4	Adanya jaminan keamanan kerja/Tidak Mudah di PHK					
Fleksibilitas Karir						
5	Bank syariah memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan potensinya					
Kesempatan Promosi						
6	Lamanya masa kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan					

7	Prestasi kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan					
---	---	--	--	--	--	--

Financial Rewards

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang ditawarkan bank syariah memiliki nominal yang besar					
2	Besaran gaji di Bank Syariahmerata sesuai tingkatan atau jenjang karir					
Upah						
3	Upah yang diberikan oleh Bank Syariah setara dengan jam kerja					
4	Upah yang diberikan oleh Bank Syariah setara dengan tingkat kesulitan yang dihadapi					
Intensif						
5	Bank syariah memberikan bonus pada karyawan yang melampaui target kerjanya					
6	Sistem intensif atau penghasilan tambahan, dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja					
Kompensasi Tidak Langsung						
7	Bank syariah memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya					
8	Adanya tunjangan uang transportasi yang disediakan Bank Syariah					
9	Adanya jaminan kehidupan di masa tua atau pensiun yang diberikan Bank Syariah kepada karyawannya					

Minat Karir di Bank Syariah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Memiliki Kemauan						
1	Jika terdapat lowongan pekerjaan di Bank syariah, saya akan melamar pekerjaan tersebut					
Perasaan Senang dan Ketertarikan						
2	Saya berminat berkarir di bank syariah karena sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga mempermudah dalam jenjang karir.					
3	Saya berminat berkarir di Bank Syariah karena senang berinteraksi dengan orang banyak dan lingkungan kerjanya yang					

	nyaman					
Memiliki Perhatian						
4	Saya berminat berkarir di Bank Syariah karena prospek karir yang cukup menjanjikan					
5	Saya selalu mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan Bank Syariah					
Memiliki Kesadaran						
6	Karena berhubungan dengan uang nasabah, saya menyadari bahwa berkarir di Bank Syariah memiliki risiko yang tinggi.					
Konsentrasi						
7	Dalam berkarir di bidang perbankan syariah, maka diperlukan kemampuan fokus dan konsentrasi yang baik					

Self-Efficacy

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Magnitude</i>						
1	Saya percaya terhadap keinginan saya untuk berkarir di Bank Syariah.					
2	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik walaupun pekerjaan tersebut sulit					
<i>Generality</i>						
3	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang saya dapatkan saat berkuliah untuk berkarir di Bank Syariah					
4	Saya mengetahui dan mampu menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) perbankan syariah					
<i>Strength</i>						
5	Saya menghadapi tantangan dalam karir saya dengan semangat dan pantang menyerah.					
6	Saya dapat mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi					

Lampiran 2 : Jawaban Kuesioner Responden

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap : *Muhamad Bahkhar*
2. Semester/Kelas : *PS F*
3. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Usia :
 - 18-21 tahun
 - 22-25 tahun
 - > 25 tahun
5. Apakah anda pernah mendapatkan mata kuliah pengantar perbankan?
 - Ya
 - Tidak

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah dengan memberikan tanda *check-list* (✓) pada salah satu opsi atau alternatif jawaban yang disediakan untuk masing-masing pertanyaan, yaitu :

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

Labor Market Considerations

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Tersedianya Lapangan Kerja						
1	Lapangan pekerjaan atau formasi yang ditawarkan oleh Bank Syariah mudah diakses	✓				
2	Tersedianya lapangan pekerjaan di Bank Syariah memberikan peluang yang besar bagi lulusan Perbankan Syariah untuk mengisi posisi tersebut		✓			
Keamanan Kerja						
3	Berkarir di Bank Syariah memiliki masa kerja yang panjang	✓				
4	Adanya jaminan keamanan kerja/Tidak Mudah di PHK	✓				
Fleksibilitas Karir						
5	Bank syariah memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan potensinya	✓				
Kesempatan Promosi						
6	Lamanya masa kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan	✓				
7	Prestasi kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan	✓				

Financial Rewards

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang ditawarkan bank syariah memiliki nominal yang besar	✓				
2	Besaran gaji di Bank Syariahmerata sesuai tingkatan atau jenjang karir	✓				
Upah						
3	Upah yang diberikan oleh Bank Syariah setara dengan jam kerja	✓				
4	Upah yang diberikan oleh Bank Syariah setara dengan tingkat kesulitan yang dihadapi	✓				
Intensif						
5	Bank syariah memberikan bonus pada karyawan yang melampaui target kerjanya	✓				
6	Sistem intensif atau penghasilan tambahan, dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja	✓				
Kompensasi Tidak Langsung						
7	Bank syariah memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya	✓				
8	Adanya tunjangan uang transportasi yang disediakan Bank Syariah	✓				
9	Adanya jaminan kehidupan di masa tua atau pensiun yang diberikan Bank Syariah kepada karyawannya	✓				

Minat Berkarir

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Memiliki Kemauan						
1	Jika terdapat lowongan pekerjaan di Bank syariah, saya akan melamar pekerjaan tersebut	✓				
Perasaan Senang dan Ketertarikan						
2	Saya berminat berkarir di bank syariah karena sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga mempermudah dalam jenjang karir.	✓				
3	Saya berminat berkarir di Bank Syariah karena senang berinteraksi dengan orang banyak dan lingkungan kerjanya yang nyaman	✓				
Memiliki Perhatian						
4	Saya berminat berkarir di Bank Syariah karena prospek karir yang cukup menjanjikan	✓				
5	Saya selalu mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan Bank Syariah	✓				
Memiliki Kesadaran						
6	Karena berhubungan dengan uang nasabah, saya menyadari bahwa berkarir di Bank Syariah memiliki risiko yang tinggi.		✓			
Konsentrasi						

7	Dalam berkarir di bidang perbankan syariah, maka diperlukan kemampuan fokus dan konsentrasi yang baik	✓				
---	---	---	--	--	--	--

Self-Efficacy

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Magnitude</i>						
1	Saya percaya terhadap keinginan saya untuk berkarir di Bank Syariah.	✓				
2	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik walaupun pekerjaan tersebut sulit		✓			
<i>Generality</i>						
3	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang saya dapatkan saat berkuliah untuk berkarir di Bank Syariah	✓				
4	Saya mengetahui dan mampu menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) perbankan syariah	✓				
<i>Strength</i>						
5	Saya menghadapi tantangan dalam karir saya dengan semangat dan pantang menyerah.	✓				
6	Saya dapat mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi		✓			

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap : *Nada Vebrun*
2. Semester Kelas : *6 / psy 0*
3. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Usia : *21*
 - 18-21 tahun
 - 22-25 tahun
 - > 25 tahun
5. Apakah anda pernah mendapatkan mata kuliah pengantar perbankan?
 - Ya
 - Tidak

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah dengan memberikan tanda *check-list* (✓) pada salah satu opsi atau alternatif jawaban yang disediakan untuk masing-masing pertanyaan, yaitu :

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

Labor Market Considerations

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Tersedianya Lapangan Kerja						
1	Lapangan pekerjaan atau formasi yang ditawarkan oleh Bank Syariah mudah diakses		✓			
2	Tersedianya lapangan pekerjaan di Bank Syariah memberikan peluang yang besar bagi lulusan Perbankan Syariah untuk mengisi posisi tersebut		✓			
Keamanan Kerja						
3	Berkarir di Bank Syariah memiliki masa kerja yang panjang		✓			
4	Adanya jaminan keamanan kerja Tidak Mudah di PHK		✓			
Fleksibilitas Karir						
5	Bank syariah memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan potensinya		✓			
Kesempatan Promosi						
6	Lamanya masa kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan		✓			
7	Prestasi kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan		✓			

Financial Rewards

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang ditawarkan bank syariah memiliki nominal yang besar		✓			
2	Besaran gaji di Bank Syariahmerata sesuai tingkatan atau jenjang karir		✓			
Upah						
3	Upah yang diberikan oleh Bank Syariah setara dengan jam kerja		✓			
4	Upah yang diberikan oleh Bank Syariah setara dengan tingkat kesulitan yang dihadapi		✓			
Intensif						
5	Bank syariah memberikan bonus pada karyawan yang melampaui target kerjanya		✓			
6	Sistem intensif atau penghasilan tambahan, dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja		✓			
Kompensasi Tidak Langsung						
7	Bank syariah memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya		✓			
8	Adanya tunjangan uang transportasi yang disediakan Bank Syariah		✓			
9	Adanya jaminan kehidupan di masa tua atau pensiun yang diberikan Bank Syariah kepada karyawannya		✓			

Minat Berkarir

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Memiliki Kemauan						
1	Jika terdapat lowongan pekerjaan di Bank syariah, saya akan melamar pekerjaan tersebut		✓			
Perasaan Senang dan Ketertarikan						
2	Saya berminat berkarir di bank syariah karena sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga mempermudah dalam jenjang karir.		✓			
3	Saya berminat berkarir di Bank Syariah karena senang berinteraksi dengan orang banyak dan lingkungan kerjanya yang nyaman		✓			
Memiliki Perhatian						
4	Saya berminat berkarir di Bank Syariah karena prospek karir yang cukup menjanjikan		✓			
5	Saya selalu mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan Bank Syariah		✓			
Memiliki Kesadaran						
6	Karena berhubungan dengan uang nasabah, saya menyadari bahwa berkarir di Bank Syariah memiliki risiko yang tinggi.		✓			
Konsentrasi						

7	Dalam berkarir di bidang perbankan syariah, maka diperlukan kemampuan fokus dan konsentrasi yang baik		✓			
---	---	--	---	--	--	--

Self-Efficacy

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Magnitude</i>						
1	Saya percaya terhadap keinginan saya untuk berkarir di Bank Syariah.		✓			
2	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik walaupun pekerjaan tersebut sulit		✓			
<i>Generality</i>						
3	Saya mampu mencrapkan pengetahuan yang saya dapatkan saat berkuliah untuk berkarir di Bank Syariah		✓			
4	Saya mengetahui dan mampu menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) perbankan syariah		✓			
<i>Strength</i>						
5	Saya menghadapi tantangan dalam karir saya dengan semangat dan pantang menyerah.		✓			
6	Saya dapat mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi		✓			

47	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	105
48	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	116
49	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	105
50	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	93
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	5	4	4	108
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
53	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
54	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	5	5	105
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	116
57	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	115
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	115
59	2	2	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	5	5	108
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
61	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	66
62	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	107
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	108
64	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	103
65	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	37
66	2	2	3	3	3	2	1	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	54
67	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	114
68	3	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	118
69	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
71	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	115

97	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	120	
98	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	132	
99	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	70	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	117	
101	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	117	
102	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	134
103	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	139	
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
105	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	128	
106	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	124	
107	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	101	
108	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
109	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	123	
110	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
111	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	64	
112	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
113	2	2	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	2	5	5	4	5	5	3	2	5	3	107	
114	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	130	
115	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	
116	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	118	
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
118	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	119	
119	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	103	
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	115	
121	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	113	

147	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	103	
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
150	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	99	
151	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	116	
152	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	1	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	113
153	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	2	2	4	5	2	4	4	4	4	101	
154	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	5	2	4	3	4	4	94	
155	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	129	
156	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	101	
157	4	5	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	112	
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
159	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	93	
160	3	3	2	2	3	1	3	3	4	3	1	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	97	
161	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
162	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	108	
163	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	121	
164	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	126	
165	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
166	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	111	
167	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	128	
168	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	5	3	4	106	
169	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
170	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	103	
171	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	136	

172	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	117
173	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	2	3	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
174	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	114
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118
177	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	122
178	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	114
179	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	94
180	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	111
181	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	112
183	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
184	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
185	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	136
186	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	109
187	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	102
188	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	102
189	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	133
190	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	137
191	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	134
192	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
193	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	111
194	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	104
195	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
196	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	108

272	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	117
273	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	108
274	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	116	
275	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	109	
276	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	102	
277	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	119	
278	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	106	
279	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	108	
280	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	109	
281	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	109	
282	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
283	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
284	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	3	5	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	112	
285	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	107	
286	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	109	
287	5	4	4	3	4	5	5	4	1	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	121	
288	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	106	
289	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	120	
290	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	108	
291	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	127	
292	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	108	
293	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	126	
294	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	95	
295	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	78	
296	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	91	

Lampiran 3 : Distribusi Tanggapan Responden

Labor Market Considerations

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Tersedianya Lapangan Kerja						
1	Lapangan pekerjaan atau formasi yang ditawarkan oleh Bank Syariah mudah diakses	33	158	106	12	-
2	Tersedianya lapangan pekerjaan di Bank Syariah memberikan peluang yang besar bagi lulusan Perbankan Syariah untuk mengisi posisi tersebut	66	157	65	21	-
Keamanan Kerja						
3	Berkarir di Bank Syariah memiliki masa kerja yang panjang	35	151	114	9	-
4	Adanya jaminan keamanan kerja/Tidak Mudah di PHK	35	117	133	22	2
Fleksibilitas Karir						
5	Bank syariah memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan potensinya	75	168	55	11	-
Kesempatan Promosi						
6	Lamanya masa kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan	57	171	69	9	3
7	Prestasi kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam promosi jabatan	70	175	57	5	2

Financial Rewards

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang ditawarkan bank syariah memiliki nominal yang besar	37	162	105	4	1
2	Besaran gaji di Bank Syariahmerata sesuai tingkatan atau jenjang karir	44	155	90	16	4
Upah						
3	Upah yang diberikan oleh Bank Syariah setara dengan jam kerja	40	143	110	14	2
4	Upah yang diberikan oleh Bank Syariah setara dengan tingkat kesulitan yang dihadapi	46	153	91	17	2
Intensif						
5	Bank syariah memberikan bonus pada karyawan yang melampaui target kerjanya	79	138	82	8	2

6	Sistem intensif atau penghasilan tambahan, dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja	82	172	49	4	2
Kompensasi Tidak Langsung						
7	Bank syariah memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya	74	175	54	4	2
8	Adanya tunjangan uang transportasi yang disediakan Bank Syariah	54	139	106	7	3
9	Adanya jaminan kehidupan di masa tua atau pensiun yang diberikan Bank Syariah kepada karyawannya	72	117	99	18	3

Self Efficacy

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Magnitude</i>						
1	Saya percaya terhadap keinginan saya untuk berkarir di Bank Syariah.	69	158	66	15	1
2	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik walaupun pekerjaan tersebut sulit	64	183	55	5	2
<i>Generality</i>						
3	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang saya dapatkan saat berkuliah untuk berkarir di Bank Syariah	68	172	60	8	1
4	Saya mengetahui dan mampu menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) perbankan syariah	57	182	63	6	1
<i>Strength</i>						
5	Saya menghadapi tantangan dalam karir saya dengan semangat dan pantang menyerah.	89	172	40	6	2
6	Saya dapat mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi	71	189	43	5	1

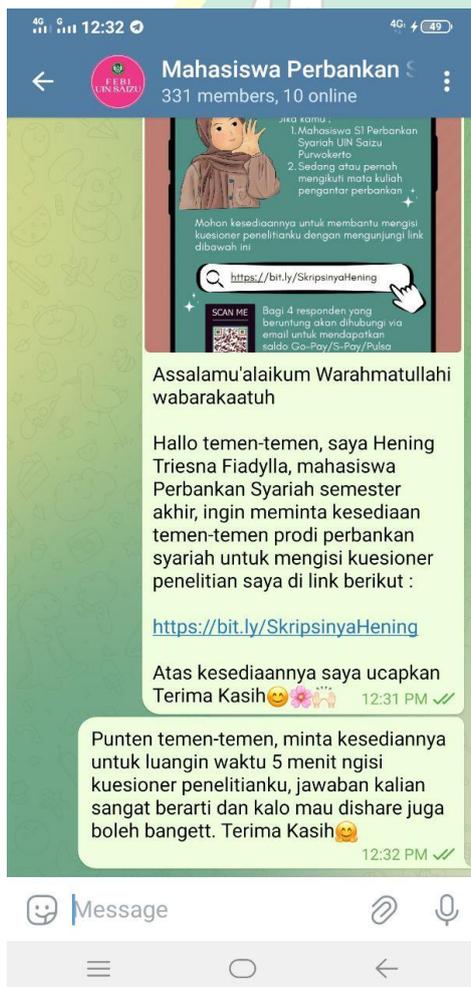
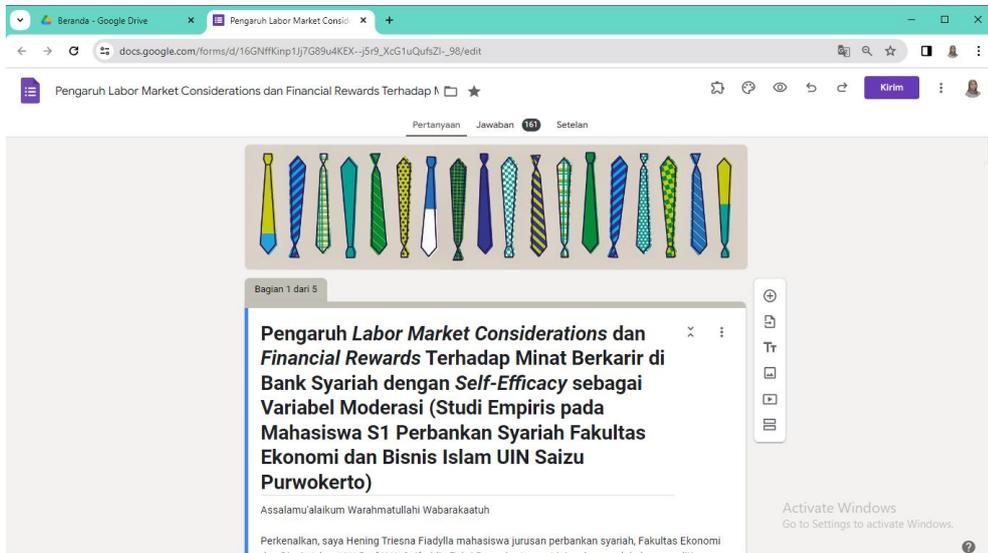
Minat Berkarir

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Memiliki Kemauan						
1	Jika terdapat lowongan pekerjaan di Bank syariah, saya akan melamar pekerjaan tersebut	112	142	45	7	3
Perasaan Senang dan Ketertarikan						
2	Saya berminat berkarir di bank syariah karena sesuai dengan latar belakang pendidikan	94	151	53	7	4

	sehingga mempermudah dalam jenjang karir.					
3	Saya berminat berkarir di Bank Syariah karena senang berinteraksi dengan orang banyak dan lingkungan kerjanya yang nyaman	62	150	79	17	1
Memiliki Perhatian						
4	Saya berminat berkarir di Bank Syariah karena prospek karir yang cukup menjanjikan	54	150	90	14	1
5	Saya selalu mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan Bank Syariah	50	134	102	21	2
Memiliki Kesadaran						
6	Karena berhubungan dengan uang nasabah, saya menyadari bahwa berkarir di Bank Syariah memiliki risiko yang tinggi.	78	173	53	3	2
Konsentrasi						
7	Dalam berkarir di bidang perbankan syariah, maka diperlukan kemampuan fokus dan konsentrasi yang baik	113	161	28	5	2



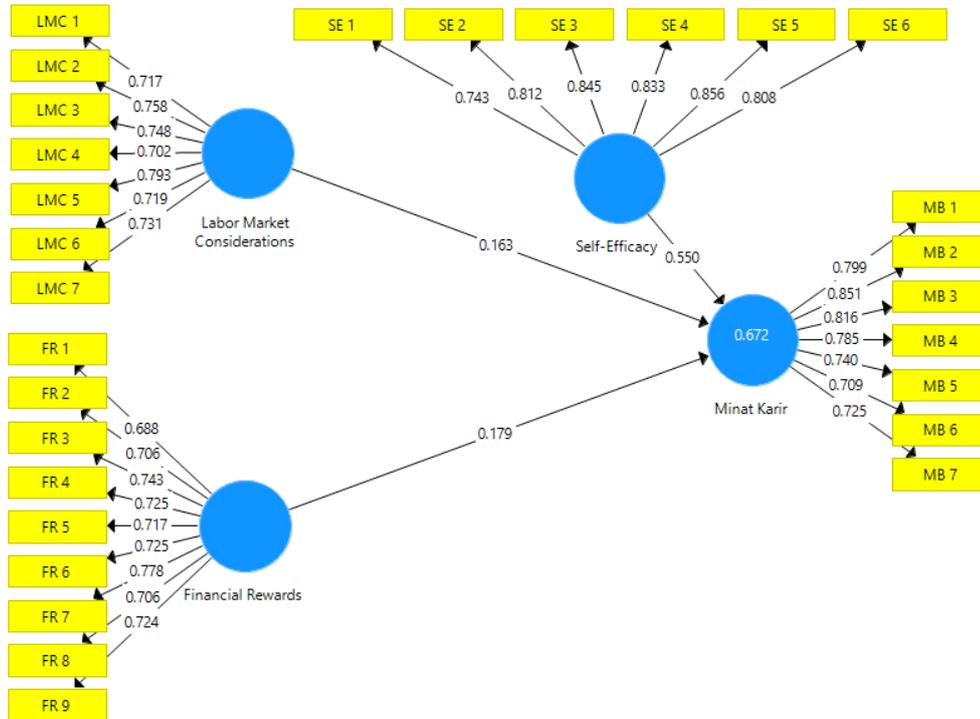
Lampiran 4 : Bukti Penyebaran Kuesioner



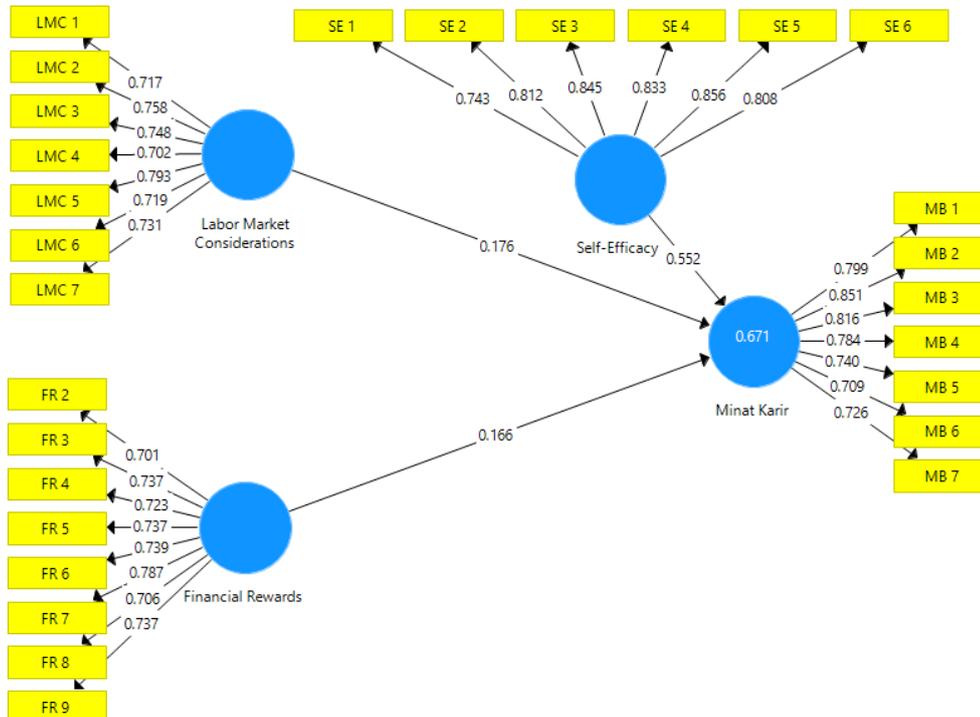


Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen Penelitian

A. Output PLS Algorithm



B. Output PLS Algorithm setelah di Re-estimasi



C. Output Loading Factor

	Financial Rewards	Labor Market Considerations	Minat Karir	Self-Efficacy
FR 2	0.701			
FR 3	0.737			
FR 4	0.723			
FR 5	0.737			
FR 6	0.739			
FR 7	0.787			
FR 8	0.706			
FR 9	0.737			
LMC 1		0.717		
LMC 2		0.758		
LMC 3		0.748		
LMC 4		0.702		
LMC 5		0.793		
LMC 6		0.719		
LMC 7		0.731		
MB 1			0.799	
MB 2			0.851	
MB 3			0.816	
MB 4			0.784	
MB 5			0.740	
MB 6			0.709	
MB 7			0.726	
SE 1				0.743
SE 2				0.812
SE 3				0.845
SE 4				0.833
SE 5				0.856
SE 6				0.808

D. Output AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Financial Rewards	0.539
Labor Market Considerations	0.546
Minat Karir	0.603
Self-Efficacy	0.668

E. Output Cross Loading

	Financial Rewards	Labor Market Considerations	Minat Karir	Self-Efficacy
FR 2	0.701	0.592	0.466	0.498
FR 3	0.737	0.603	0.495	0.467
FR 4	0.723	0.594	0.508	0.452
FR 5	0.737	0.488	0.451	0.457
FR 6	0.739	0.598	0.587	0.626
FR 7	0.787	0.625	0.550	0.581
FR 8	0.706	0.536	0.452	0.460
FR 9	0.737	0.556	0.466	0.453
LMC 1	0.533	0.717	0.492	0.478
LMC 2	0.543	0.758	0.537	0.522
LMC 3	0.567	0.748	0.446	0.502
LMC 4	0.591	0.702	0.439	0.469
LMC 5	0.648	0.793	0.554	0.575
LMC 6	0.546	0.719	0.527	0.500
LMC 7	0.625	0.731	0.583	0.607
MB 1	0.481	0.506	0.799	0.624
MB 2	0.546	0.561	0.851	0.645
MB 3	0.508	0.566	0.816	0.617
MB 4	0.529	0.597	0.784	0.601
MB 5	0.501	0.517	0.740	0.558
MB 6	0.537	0.525	0.709	0.606
MB 7	0.596	0.515	0.726	0.634
SE 1	0.495	0.606	0.730	0.743
SE 2	0.570	0.546	0.619	0.812
SE 3	0.540	0.589	0.647	0.845
SE 4	0.594	0.600	0.631	0.833
SE 5	0.594	0.577	0.643	0.856
SE 6	0.574	0.550	0.572	0.808

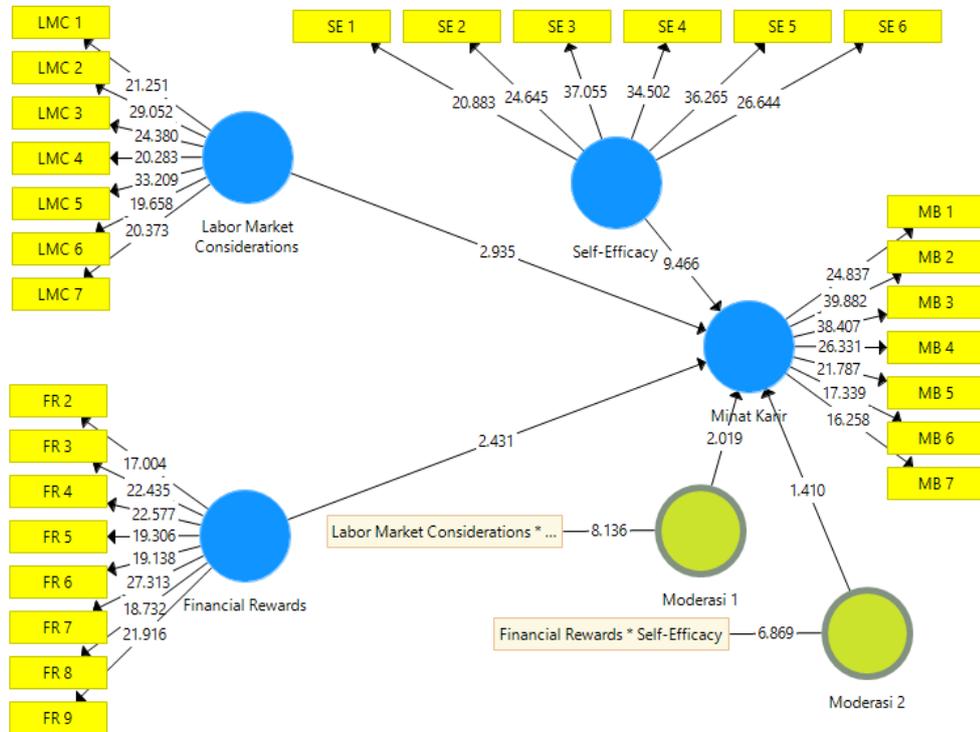
F. Output Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Financial Rewards	0.878	0.903
Labor Market Considerations	0.861	0.894
Minat Karir	0.889	0.914
Self-Efficacy	0.900	0.923

G. Output R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Minat Karir	0.677	0.671

H. Output Bootstrapping



I. Output Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
Financial Rewards -> Minat Karir	0.156	0.157	0.064	2.431	0.015	Signifikan
Labor Market Considerations -> Minat Karir	0.190	0.190	0.065	2.935	0.003	Signifikan
Moderasi 1 -> Minat Karir	-0.112	-0.108	0.056	2.019	0.044	Signifikan
Moderasi 2 -> Minat Karir	0.069	0.065	0.049	1.410	0.159	Tidak Signifikan
Self-Efficacy -> Minat Karir	0.534	0.531	0.056	9.466	0.000	Signifikan

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.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/18358/03/2020

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

NAMA	:	HENING TRIESNA FIADYLLA
NIM	:	2001983686

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	:	74
# Tartil	:	70
# Imla`	:	70
# Praktek	:	70
# Nilai Tahfidz	:	75



Purwokerto, 03 Sept 2020



ValidationCode

Lampiran 6 : Sertifikat Bahasa Inggris



**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT**

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

EPTIP CERTIFICATE

(English Proficiency Test of IAIN Purwokerto)

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/23366/2021

This is to certify that

Name : HENING TRIESNA FIADYLLA
Date of Birth : BANYUMAS, April 14th, 2002

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on August 31st, 2020, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension : 49
2. Structure and Written Expression : 40
3. Reading Comprehension : 48

Obtained Score : 456



The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.



ValidationCode



Purwokerto, January 20th, 2021
Head of Language Development Unit,

H. A. Sangid, B.Ed., M.A.
NIP: 19700617 200112 1 001

Lampiran 7 : Sertifikat Bahasa Arab



وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو
الوحدة لتنمية اللغة

عنوان: شارع جنرال احمد ياتي رقم: ٤٠، بوروكرتو ٥٣١٢٦ هاتف ٢٨١ - ٦٣٥٦٢٤ - www.iainpurwokerto.ac.id

الشهادة

الرقم: ان.١٧ / UPT.Bhs / PP.٠٠٩ / ٢٣٣٦٦ / ٢٠٢١

منحت الى	
الاسم	: هينينج تريشنا في عا دلة
المولودة	: بيانوماس، ١٤ أبريل ٢٠٠٢
	الذي حصل على
	٥١ : فهم المسموع
	٤٥ : فهم العبارات والتراكيب
	٤٩ : فهم المقروء
النتيجة	: ٤٨٢



في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ ٤
فبراير ٢٠٢١

بوروكرتو، ١٢ يناير ٢٠٢١
رئيس الوحدة لتنمية اللغة،

الحاج أحمد سعيد، الماجستير
رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٦١٧٢٠٠١١٢١٠١



ValidationCode

Lampiran 8 : Sertifikat Kuliah Kerja Nyata



Sertifikat

Nomor Sertifikat : 1007/K.LPPM/KKN.52/09/2023

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

Nama Mahasiswa : **HENING TRIESNA FIADYLLA**
NIM : **2017202045**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-52 Tahun 2024,
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **90 (A)**.



Certificate Validation

Lampiran 9 : Sertifikat Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281 - 635624, Fax : 0281 - 636553, Website : febi.uinsauzu.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor : 4322/Un.19/D.FEB/PP.009/10/2023

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Program Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Hening Triesna Fiadylla
NIM : 2017202045

Dinyatakan Lulus Dengan Nilai A
Dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode II Tahun 2023.

Purwokerto, 2 Oktober 2023

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



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

Kepala Laboratorium
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



H. Sochimry, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Lampiran 10 : Sertifikat Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Hening Triesna Fiadylla
2. NIM : 2017202045
3. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas, 14 April 2002
4. Alamat Rumah : Pasir Kulon RT 003 RW 002
5. Nama Orang tua :
Nama Ayah : Mastur Amin
Nama Ibu : Khunainah
6. E-mail : hening.triesna14@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD/MI : MI Ma'arif NU 01 Pasir Kulon
2. SMP/MTS : SMP Negeri 1 Kedungbanteng
3. SMA/MA : SMA Muhammadiyah 1 Purwokerto
4. S1 : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

1. Ketua Bidang Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Yunus Anis Periode 2021/2022
2. Ketua Umum Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Yunus Anis Periode 2022/2023
3. Ketua Bidang Organisasi Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Periode 2023/2024

D. Pengalaman Kerja/Magang

1. Relawan Lazismu Banyumas, 2020-2024
2. Pegadaian KC Purwokerto, Januari-Februari 2024
3. Internship Kementerian Keuangan, Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tipe A1 Purwokerto, Maret-April 2024