

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL DAN PERTIMBANGAN
PASAR KERJA TERHADAP MINAT MAHASISWA BEKERJA DI
BANK SYARIAH (STUDI PADA MAHASISWA FEBI UIN STS
JAMBI)**

**THE INFLUENCE OF FINANCIAL REWARDS AND LABOR
MARKET CONSIDERATIONS ON STUDENTS' INTEREST IN
WORKING IN SHARIA BANK (STUDY ON FEBI UIN STS JAMBI
STUDENTS)**

Nur Arafah¹, Eja Armaz Hardi², Erwin Saputra Siregar³

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Jl. Jambi-Ma. Bulian KM. 16 Simp. Sei Duren-Jambi 36363
Telp/Fax. (0741) 533187-58118
Website: febi.uinjambi.ac.id
Email : arafahnur760@gmail.com

Abstract: *Interest in work is a tendency to have the will and ability to carry out work based on ability and knowledge. Financial rewards are the salaries or payments that workers get based on the position or tasks performed, and labor market considerations are the availability of jobs for certain types of expertise. This study aimed to determine the effect of financial rewards and labor market considerations on the interest of FEBI students at UIN STS Jambi to work at Islamic banks. The research method used in this study is a quantitative research method. The population in this study was 540 students and the sample was 8th semester students of FEBI UIN STS Jambi, which consisted of Islamic Economics, Islamic Accounting, Islamic Banking, and Islamic Financial Management Study Programs. The results of the study show that financial rewards have a significant positive effect on students' interest in working in Islamic banks. labor market considerations significantly affect students' interest in working in Islamic banks. The variables of financial rewards and market considerations jointly influence students' interest in working in Islamic Banks.*

Keywords: *Interests, Financial Rewards and Job Market Considerations.*

Abstrak: Minat kerja merupakan kecenderungan memiliki kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan. Penghargaan finansial merupakan gaji atau bayaran yang diperoleh pekerja berdasarkan jabatan atau tugas yang dikerjakan, dan pertimbangan pasar kerja merupakan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk jenis keahlian tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa FEBI UIN STS Jambi bekerja pada Bank Syariah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 540 mahasiswa dan sampelnya adalah mahasiswa semester 8 FEBI UIN STS Jambi, yang terdiri dari Prodi Ekonomi Syariah, Akuntansi Syariah, Perbankan Syariah, dan Manajemen Keuangan Syariah. Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial berpengaruh positif signifikan terhadap minat mahasiswa

bekerjadi bank syariah. pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di bank Syariah. Variabel penghargaan finansial dan pertimbangan pasar secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.

Kata Kunci: Minat, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja.

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan syariah berkembang pesat di Indonesia, hal ini ditandai dengan berdirinya bank syariah, pegadaian syariah, asuransi syariah, pasar modal syariah dan sebagainya. Bank syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan operasionalnya pada bunga atau yang dikenal dengan riba. Bank syariah ini biasa disebut dengan bank tanpa bunga, lembaga keuangan atau perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan pada Al Quran dan Hadist Nabi SAW. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kata bank di artikan Bank adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberi kredit dan jasa dalam lalu lintas perbayaran dan peredaran uang.¹

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan atau jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip Syariat Islam. Berdasarkan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan syariah karena sistem perbankan adalah subsistem dari sistem finansial negara yang memiliki keunikan sistem perbankannya, karena diatur berdasarkan undang-undang dan peraturan yang telah ditetapkan. Bank umum syariah ini pada dasarnya seluruh kegiatan yang dilakukan hampir sama dengan bank konvensional lainnya. Hanya saja bank syariah berlandaskan pada syariat-syariat islam sehingga tidak ada yang namanya bunga, melainkan menerapkan

¹ Eja Armaz Hardi, 2022. *“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Bertransaksi Di Bank Syariah Dan Bank Konvensional (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Uin Sulthan Thaha Saifudin Jambi Tahun 2018-2020),”* Jurnal Riset Ilmu Akutansi, Vol.1, No.3 September : 222.

sistem bagi hasil yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak baik bank maupun nasabah. Berikut data jaringan kantor bank syariah: Berkembangnya jumlah bank umum syariah dan unit usaha syariah maka dapat membuka lapangan kerja baru, sejalan dengan hal tersebut maka saat ini banyak perguruan tinggi yang membuka program studi keuangan syariah maupun perbankan syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Banyaknya bank syariah dan unit usaha syariah tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dalam bidang perbankan syariah. Salah satu faktor penunjang untuk menjaga agar perkembangan perbankan syariah tetap tumbuh adalah sumber daya manusia, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya.

KAJIAN PUSTAKA

Grand Theory

Sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.² Menurut Veithzal Rivai, SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.³

Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan Bank Umum maupun Bank Umum Syariah. Peningkatan jumlah tenaga kerja tanpa didukung oleh pendidikan dan pelatihan maka akan menurunkan pengembalian total aset. Meskipun demikian, besarnya tenaga kerja juga merupakan modal dasar untuk menarik nasabah baru sehingga mendorong peningkatan dana pihak ketiga. Hal ini mengimplikasikan bahwa perbankan syariah di Indonesia membutuhkan peningkatan sumberdaya

² Sayuti Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penekatan Non Sekuler* (Surakarta: Muhammadiyah University Press).

³ Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada).

manusia baik secara kuantitas maupun kualitas.⁴ Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong kinerja perusahaan, yang selanjutnya akan mendorong pertumbuhan perusahaan termasuk pangsa pasar.

Mahasiswa FEBI UIN STS Jambi memiliki peluang untuk berkarir di bank syariah, hal ini di karenakan mahasiswa FEBI UIN STS Jambi memiliki pengetahuan dan skill terkait perbankan syariah. Ada beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi minat mahasiswa FEBI UIN STS Jambi untuk berkarir di bank syariah, di antaranya adalah pertimbangan dunia kerja dan penghargaan finansial atau gaji yang akan diterima. Berikut data OJK terkait perkembangan total asset, jaringan kantor dan tenaga kerja perbankan syariah:

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa besaran penghargaan finansial atau gaji dapat berpengaruh terhadap minat seseorang bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Veithzal Rivai mendefinisikan gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.⁵

Gaji ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian gaji sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam firmanNya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

*"Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan."*⁶

Sistem gaji di Indonesia sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga penerapannya diharapkan dapat sesuai dengan aturan yang berlaku. Gaji sendiri bisa disebut sebagai suatu pembayaran yang

⁴ Ernawati, "Pengaruh Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Perbankan Syariah," *Journal of Intellectual Capital* Vol. 3, no. 30 (2018): 207–215.

⁵ Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada).

⁶ PT. Suara Agung, Al-Qur'an QS al-ahqaf/19.

dilakukan secara periodik atau secara berkala kepada karyawan. Gaji ini diberikan oleh pengusaha atau pemilik bisnis dan perusahaan sesuai dengan apa yang tertulis di dalam kontrak kerja. Ada beberapa aturan pemerintah yang mengatur sistem penggajian karyawan di Indonesia. Hal ini diberlakukan untuk melindungi segenap warga Negara Indonesia agar sesuai kelayakan. Dapat kita ketahui bahwa banyak sekali perusahaan asing yang masuk ke Indonesia. Sehingga harus diatur secara tegas mengenai peraturan penggajiannya.

Upah Minimum Regional (UMR) adalah standar yang dipakai oleh perusahaan atau pemilik bisnis serta pelaku industri lain dalam menetapkan upah atau gaji kepada para pegawai, buruh, karyawannya. Penetapan UMR ini diatur dalam Permenaker No. 1 Tahun 1999. UMR hadir sebagai standar nominal gaji paling rendah yang wajib digunakan sebagai patokan para pemilik usaha atau pelaku industri dalam memberikan gaji untuk para pekerja di perusahaan mereka. Namun, UMR tidak berlaku tunggal di seluruh wilayah Indonesia. Jadi, masing-masing daerah di Indonesia punya standar upah minimum yang berbeda. Dalam Permenaker No. 1 Tahun 1999, upah minimum dibagi menjadi dua. Ada UMR tingkat I dan II. Namun, setelah ada revisi melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000, istilah tersebut sudah tidak berlaku lagi. UMR Tingkat I berubah menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP), sedangkan UMR Tingkat II berubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)⁷. Besaran UMR di Indonesia antara 1.839.429 sampai dengan Rp 4.816.921,17.⁸

Pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja pada bank syariah, hal ini disebabkan karena semakin banyak kebutuhan di bank syariah maka akan banyak juga jumlah akuntan yang memahami tentang syariah, sehingga banyak peluang yang terbuka untuk

⁷ Tim Redaksi, "Daftar Terbaru UMR 2022 Tertinggi Dan Terendah Di Jabodetabek," *CNBC Indonesia*, September (2022)

⁸ Siti Nur Aeni, 2022. "UMR Tertinggi Di Indonesia 2022 Tingkat Provinsi Dan Kabupaten/Kota," *Katadata*, 2.

berkarir dalam bidang tersebut. Dengan peluang yang ada membuat minat mahasiswa FEBI UIN STS Jambi terpengaruhi untuk bekerja di bidang tersebut.⁹

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono¹⁰, metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*). Dalam penelitian ini, penelitian terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data dari mahasiswa program studi perbankan syariah terkait minat mahasiswa dalam berkarir pada bank syariah.

Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden tentang beberapa variabel yang diteliti. Data sekunder dapat diperoleh dari jurnal, majalah, buku, data statistik maupun dari internet. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan di uji adalah yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di bank syariah. Berikut data mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN STS Jambi yang menjadi populasi dalam penelitian. Dengan jumlah populasi 540 mahasiswa dan jumlah sampel 100.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan angket/ kusioner. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN STS Jambi. Adapun skala yang di gunakan adalah skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

⁹ Cynthia Candraning and Rifqi Muhammad, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah," *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam* 3, No. 2 (2017): 90–98.

¹⁰ Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta).

PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya data berupa kuesioner suatu variabel. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan Finansial (X_1)

Item	r hitung	r table	Sig.(2-tailed)	Probabilitas (0,05)	Keterangan
Item 1	0,793	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,882	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,886	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,902	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,884	0,195	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023.

Hasil uji validitas pada variabel penghargaan finansial (X_1) terhadap 100 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% menggunakan rumus r tabel $n = 100$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,195. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel penghargaan finansial (X_1) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel. Selain itu uji validitas juga bisa dilihat bahwa semua item pernyataan nilai nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari probabilitas 0,05, hal ini berarti semua item pernyataan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pertimbangan Pasar Kerja (X_2)

Item	r hitung	r table	Sig.(2-tailed)	Probabilitas (0,05)	Ket
Item 1	0,798	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,884	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,815	0,195	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023.

Hasil uji validitas pada variabel pertimbangan pasar kerja (X_2) terhadap 100 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% menggunakan rumus r tabel $n = 100$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,195. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel pertimbangan pasar kerja (X_2) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel. Selain itu uji validitas juga bisa dilihat bahwa semua item pernyataan nilai nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari probabilitas 0,05, hal ini berarti semua item pernyataan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Minat Mahasiswa Bekerja di Bank Syariah (Y)

Item	r hitung	r table	Sig.(2-tailed)	Probabilitas (0,05)	Ket
Item 1	0,888	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,901	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,904	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,908	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,918	0,195	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,889	0,195	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023.

Hasil uji validitas pada variabel minat mahasiswa bekerja di bank syariah (Y) terhadap 100 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% menggunakan rumus r tabel $n = 100$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,195. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel minat mahasiswa bekerja di bank syariah (X_2) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel. Selain itu uji validitas juga bisa dilihat bahwa semua item pernyataan nilai nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari probabilitas 0,05, hal ini berarti semua item pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dimana kuesioner tersebut dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidak suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

Berikut ini adalah tabel nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel :

Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Critical Value	Ket
1	Penghargaan Finansial (X ₁)	0,919	0,6	Reliabel
2	Pertimbangan Pasar Kerja (X ₂)	0,777	0,6	Reliabel
3	Minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah (Y)	0,953	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023.

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yaitu 0,919 untuk variabel penghargaan finansial (X₁), sebesar 0,777 untuk variabel pertimbangan pasar kerja (X₂), dan 0,953 untuk variabel minat mahasiswa bekerja di bank syariah (Y). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel > 0,6 sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

3. Pengujian Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing - masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Tujuan uji t yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara terpisah atau parsial. Apabila nilai sig. lebih kecil dari tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sedangkan, apabila nilai sig. lebih besar dari tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut tabel hasil uji t :

Tabel 4.5 Hasil Uji t

Model	Koefisien Regresi	Sig.	Probabilitas Alpha	t hitung	t tabel	Keterangan
Constant	2.986					
Penghargaan finansial (X ₁)	0,666	0,000	0,05	5,876	1,98472	Berpengaruh Signifikan
Pertimbangan pasar kerja (X ₂)	0,698	0,000	0,05	3,656	1,98472	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.5 diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independen* secara parsial (individual) terhadap variabel *dependen* adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa bekerja di bank syariah, diketahui t hitung Penghargaan finansial sebesar 5,876 dan t tabel sebesar 1,98472 maka menghasilkan perbandingan $5,876 > 1,98472$ dan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.
- 2) Pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di bank syariah, diketahui t hitung pertimbangan pasar kerja

sebesar 3,656 dan t tabel sebesar 1,98472 maka menghasilkan perbandingan $3,656 > 1,98472$ dan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan (α) 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.

4. Pengujian Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel *independen* (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* (Y) secara serentak. Kriteria dalam pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan jika tingkat signifikan $\leq \alpha$ (0,05) maka variabel *independen* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan jika tingkat signifikan $\geq \alpha$ (0,05) maka variabel *independen* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

5. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi menyatakan besarnya persentase kontribusi variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Semakin mendekati 1 maka persentase kontribusinya dianggap semakin kuat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.818 ^a	.669	.662	2.924	.669	97.827	2	97	.000	2.422

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukan dengan Adjusted R Square sebesar 0,662. Hal ini berarti 66,2% variabel *dependen* berupa minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah (Y) dan dapat dijelaskan oleh variabel *independen* yaitu penghargaan finansial (X_1) dan pertimbangan pasar kerja (X_2) sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

B. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja Di Bank Syariah

Penghargaan finansial atau gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Salah satu tujuan seseorang bekerja adalah untuk memperoleh gaji sesuai harapannya. Penghargaan finansial (gaji) yang tinggi pada umumnya sangat mempengaruhi minat seseorang bekerja dilembaga perusahaan tersebut. Penghargaan finansial (gaji) juga menjadi faktor pendorong calon karyawan melamar di perusahaan tersebut. Penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk menarik minat calon karyawannya. Penghargaan finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja.¹¹

Penghargaan finansial yang diberikan organisasi perusahaan ke karyawan atau anggota bersifat adil atau sesuai dengan kemampuan dari masing-masing karyawan dan merupakan suatu imbalan atas sumbangan baik secara fisik maupun mental setelah melakukan tugas yang diberikan.

Dari berbagai penjelasan diatas maka penghargaan finansial diperhitungkan dalam minat bekerja, karena dengan penghargaan finansial yang ditawarkan perusahaan yang sesuai dengan pekerjaan maka

¹¹ Audi Alhadar, 2013. M. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAk Universitas Hasanuddin)*, 1.

minat untuk bekerja akan meningkat. Hal ini merupakan timbal baik yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja Di Bank Syariah

Pertimbangan pasar kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah. Pasar kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawaran dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif diantara orang yang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut.

Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan seseorang ketika memilih pekerjaan, karena setiap pekerjaan tentu memiliki sebuah peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Apabila peluang seseorang dalam berkarier pada suatu profesi sangat kecil dikarenakan persaingan yang sangat ketat, serta ketersediaan lapangan pekerjaan tersebut sangat sedikit, maka motivasi seseorang untuk berkarier dalam profesi tersebut menjadi kurang.

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Pertimbangan pasar kerja selalu dipertimbangkan mahasiswa dalam pemilihan profesi, karena terpuruknya keadaan perekonomian dan sulitnya mencari kerja, mengakibatkan mahasiswa memperhatikan pasar kerja, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Beberapa aspek yang masuk dalam scope pertimbangan pasar kerja adalah tersedianya lapangan kerja yang luas, keamanan kerja yang memadai, karir pekerjaan bisa meningkat, dan lain sebagainya.

Mahasiswa perbankan Syariah UIN Sultan Thaha Saifuddin yang ingin berkarir pada di bank Syariah dalam pandangannya merupakan profesi yang bagus, bergengsi, dan bergaji tinggi, serta mampu berkarir.

Hal ini mendorong minat mahasiswa untuk bekerja di bank Syariah. Beberapa indikator yang menjadi pertimbangan pasar kerja adalah (1) keamanan kerja, (2) lapangan kerja yang di tawarkan mudah, (3) pekerjaan yang mudah diperoleh.

Berdasarkan uraian diatas, baik keamanan kerja, lapangan pekerjaan dan fleksibilitas karir, ketika hal ini menjadi motivasi yang mendorong mahasiswa berminat berkerja di Bank Syariah.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel penghargaan finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap minat bekerja di bank Syariah. Variabel penghargaan finansial memiliki t hitung sebesar 5,876 dan t tabel sebesar 1,98472 maka menghasilkan perbandingan $5,876 > 1,98472$ dan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan penghargaan finansial berpengaruh positif signifikan terhadap minat mahasiswa bekerjadi bank syariah. Artinya semakin tinggi penghargaan finansial, semakin meningkatkan minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.
2. Variabel pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap minat bekerja di Bank Syariah. Variabel pertimbangan pasar kerja memiliki t hitung sebesar 3,656 dan t tabel sebesar 1,98472 maka menghasilkan perbandingan $3,656 > 1,98472$ dan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.
3. Variabel penghargaan finansial dan pertimbangan pasar secara bersama-sama atau simultan dan signifikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di bank Syariah. Hal ini bisa dijelaskan nilai F hitung $> F$ tabel ($97,827 > 3,090187$) dan besarnya sig $0,000 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel

independen (penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (minat mahasiswa bekerja di Bank syariah)

4. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dengan Adjusted R Square sebesar 0,662 atau 66,2%. Hal ini berarti variabel penghargaan finansial (X_1) dan pertimbangan pasar kerja (X_2) memiliki proporsi pengaruh sebesar 66,2% terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah (Y), sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Audi Alhadar, 2013. M. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAk Universitas Hasanuddin)* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Cynthia Candraning and Rifqi Muhammad, 2017. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah," *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam* 3, no. 2 : 90-98.
- Eja Armaz Hardi, 2022. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Bertransaksi Di Bank Syariah Dan Bank Konvensional (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Uin Sulthan Thaha Saifudin Jambi Tahun 2018-2020)" , *Jurnal Riset Ilmu Akutansi*, Vol.1, No.3 September : 222.
- Ernawati, 2018. "Pengaruh Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Perbankan Syariah," *Journal of Intellectual Capital* Vol. 3, no. 30 : 207-215.
- Sayuti Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penekatan Non Sekuler* (Surakarta: Muhammadiyah University Press).
- Siti Nur Aeni, 2022. "UMR Tertinggi Di Indonesia 2022 Tingkat Provinsi Dan Kabupaten/Kota," *Katadata*, 2.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta).
- Tim Redaksi, "Daftar Terbaru UMR 2022 Tertinggi Dan Terendah Di Jabodetabek," *CNBC Indonesia*, September 2022.

Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).