



MITA AUDINIA
Prof. ANDANG SUNARTO, Ph.D

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ALUMNI
PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU DALAM
MEMPEROLEH PEKERJAAN**

(Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)

Editor :
H. MAKMUR, I.C., MA, M.Ag

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ALUMNI
PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU DALAM
MEMPEROLEH PEKERJAAN**

(Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

OLEH :

**MITA AUDINIA
NIM.1811140119**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO (UINFAS) BENGKULU 2022 M/ 1443**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang ditulis oleh Mita Audinia, NIM 181140119 dengan judul " FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)" telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.

Pembimbing I

Pembimbing II

Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002

H.Makmur, Lc., MA, M. Ag
NIDN.2004107601

16/8/20

MuZ



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736) 51171, 51172

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Perbankan Syariah Iain Bengkulu Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)”, oleh Mita Audinia, NIM : 1811140119, Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Perbankan Syariah. Telah diuji dan dipertahankan di depan tim Sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 30 Juni 2022

Dinyatakan LULUS, Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 2022 M

13 Zulhijah 1443 H

TIM SIDANG MUNAQOSYAH

Ketua

Dr. Nurul Hak, MA

NIP. 196606161995031002

Sekretaris

Katra Pramadeka, M.E.I

NIP.198807252020121003

Penguji I

Dr. Nurul Hak, MA

NIP. 196606161995031002

Penguji II

Nonie Afrianty, ME

NIP. 199304242018012002

Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Supardi, M.Ag

NIP.196504101993031007

iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020) adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.



MITA AUDINIA
NIM.1811140119

ABSTRAK

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)”

Oleh Mita Audinia

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam, jelas dan menyeluruh peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif *Ex Post Facto* dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan *Non Probability Sampling* dengan metode *Convenience Sampling*. Teknik pengumpulan data primer berupa angket yang telah disebarakan kepada 65 responden. Teknik analisis data menggunakan Perhitungan analisis faktor menggunakan program Spss versi 20 dengan teknik analisis *Bartlett's Test of Sphericity*. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu dalam memperoleh pekerjaan yaitu faktor kesiapan kerja dengan hasil signifikan sebesar $0,551 > 0,5$, Faktor motivasi dengan hasil signifikan sebesar $0,529 > 0,5$ dan Faktor kesempatan kerja dengan hasil signifikan sebesar $0,518 > 0,5$. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu dalam memperoleh pekerjaan dapat dilihat pada hasil pengujian kesesuaian dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* dengan melihat nilai MSA dari masing-masing variable kesiapan kerja, motivasi kerja dan kesempatan kerja. Faktor kesiapan kerja mempunyai nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) sebesar (0,551) lebih besar dari nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) variabel lain yaitu motivasi kerja (0,529), dan kesempatan kerja (0,518).

Kata kunci : *Kesiapan Kerja, Motivasi Kerja, Kesempatan Kerja.*

ABSTRACT

“FACTORS AFFECTING SHARIA BANKING ALUMNI IAIN BENGKULU IN GETTING A JOB (Study of Sharia Banking Alumni Graduation Year 2020)”

By Mita Audinia

The purpose of this study was to find out the factors that influence the many alumni of Islamic Banking FEBI IAIN Bengkulu who work not according to their educational background. To reveal the problem in depth, clearly and thoroughly, the researcher uses an Ex Post Facto quantitative approach with the sampling technique used is Non Probability Sampling with the Convenience Sampling method. The primary data collection technique is in the form of a questionnaire that has been distributed to 65 respondents. The data analysis technique uses factor analysis calculations using the SPSS version 20 program with the Bartlett's Test of Sphericity analysis technique. Then the data is described, analyzed, and discussed to answer the problems posed. The results showed that the factors that influenced the alumni of Islamic Banking FEBI IAIN Bengkulu in getting a job were the job readiness factor with significant results of $0.551 > 0.5$, the motivational factor with significant results of $0.529 > 0.5$ and the job opportunity factor with significant results of $0.518 > 0.5$. The most dominant factor influencing the alumni of Islamic Banking IAIN Bengkulu in getting a job can be seen in the results of conformity testing with the Bartlett Test Of Sphericity method by looking at the MSA value of each variable of work readiness, work motivation and job opportunities. The work readiness factor has an MSA (measure of sampling adequacy) value (0.551) which is greater than the MSA (measure of sampling adequacy) value for other variables, namely work motivation (0.529), and job opportunities (0.518).

Keywords: *Work Readiness, Work Motivation, Job Opportunities.*

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini, dan dengan segala kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini sebagai sebuah perjuangan totalitas diri kepada :

1. *Kedua orangtuaku tercinta Ayahanda Su'in (Alm) dan Ibunda Bi'usmi terimakasih ayah, ibu atas semangat, dukungan, kesabaran, doa, nasihat dan kasih sayang yang kalian berikan, semoga Allah SWT selalu memberikan nikmat-Nya kepada ayah, ibu.*
2. *Kakak pertamaku (Hendra Wanto,S.Pd) satu-satunya yang terlihat seperti pemeran antagonis di sinetron favorite ibu-ibu namun sebenarnya baik hati dan menjadi sumber dana kedua dalam perjalanan pendidikanku hingga selesai program strata S1.*
3. *Kakak kedua (Arief Rahman Hakim) yang selalu mensupport, penyabar, dan memberikanku nasihat untuk tetap menyelesaikan kuliahku.*
4. *Bapak H.Makmur,Lc.,MA,M.Ag sebagai Pembimbing Akademik selama saya kuliah yang selalu memberikan nasihat dan arahan selama masa perkuliahan.*
5. *Pembimbing saya Bapak Andang Sunarto Ph.D Dan Bapak H.Makmur,Lc.,MA,M.Ag yang selalu membimbing dan memberikan pengarahan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.*

6. Sahabatku (Cindy Gasella Tri Juniarti) satu-satunya sahabat perempuan yang saya percaya, pendengar yang hebat, selalu memberikan semangat dan mendukung setiap keputusan yang saya buat.
7. Teman perjalanan, partner kuliah, partner organisasi (Wendi Febrianto) yang menjadi pendengar, pemikir dan support system terbaik dalam proses ku menyelesaikan skripsi ini.
8. Temanku Rina yang selalu ceria dan membawa keceriaan di sela-sela revisian, saling memberi support, saling membantu dalam proses penelitian.
9. Temanku Nabila Oktarina Irawan yang fun, si paling pencair suasana, sipaling heboh, dan sipaling buat mood jadi cake rainbow.
10. Temanku Anggun Septia Putri yang banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman seperjuanganku (Citra Ramadhawita, Bella Oktarina, dan Desti Domayanti).
12. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah (Pbs D) dan seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2018 yang selalu berbagi ilmu yang bermanfaat.
13. Teman-teman KKN Angkatan IX tahun 2021 Kelompok 31 Perkebunan terima kasih atas ukhruwah yang telah kita jalin.
14. Dan ALMAMATERKU tercinta, UINFAS Bengkulu.

Terimakasih untuk semua yang telah membantu saya melalui hari-hari yang indah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang mana atas rahmat dan nikmat serta taufik dan hidayah-Nya juga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)”**. Shalawat dan salam semoga tersanjungkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw, yang telah membuka jalan kebenaran dan pedoman hidup kita umat islam sampai akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah (PBS) jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Selain itu penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada Ayahanda (Alm) dan Ibunda atas curahan kasih sayang dan do'anya untuk keberhasilan penelitian yang penulis tulis ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Zulkarnain Dali M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

2. Dr. H. Supardi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu.
3. Yenti Sumarni, SE.,MM selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam UINFAS Bengkulu.
4. Debby Arisandi, MBA selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah UINFAS Bengkulu.
5. Andang Sunarto Ph.D selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. H. Makmur, Lc.,MA,M.Ag selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat, dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. H.Makmur, Lc.,MA,M.Ag selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama di bangku perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen UINFAS Bengkulu yang telah mengajar, memberikan banyak ilmu dan bimbingan moral kepada penulis semasa di bangku perkuliahan.
9. Bapak dan Ibu Dosen penguji sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu saya selama perkuliahan.
10. Staff dan karyawan, FEBI, LPKK, LPTQ, LPM, UPB, dan Perpustakaan UINFAS Bengkulu yang telah banyak membantu selama saya menjadi mahasiswa di UINFAS Bengkulu ini.

11. Seluruh Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu wisuda tahun 2020 yang sudah bekerja sama memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Keluarga, sahabat, dan teman-teman yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak. Namun, yang diharapkan penulis adalah kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, 23 April 2020

Penulis,

MITA AUDINIA
NIM.1811140119

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian.....	9
F. Penelitian Terdahulu	11

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori	17
1. Alumni	17
a. Pengertian Alumni	17
b. Kualitas Alumni	18
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan SDM	20
3. Perbankan Syariah	21
a. Pengertian Perbankan Syariah	21
b. Produk dan Jasa Perbankan Syariah	23
4. Bekerja.....	37
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Banyak Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan	39
a. Faktor Kesiapan Kerja.....	39
b. Faktor Motivasi Kerja	46
c. Faktor Kesempatan Kerja.....	50
B. Kerangka Berfikir.....	55
C. Hipotesis Penelitian.....	57

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	58
B. Waktu dan Lokasi penelitian.....	59
C. Populasi dan Sampel	59
D. Sumber dan Teknik pengumpulan Data.....	61
E. Variabel dan Definisi Operasional	62
F. Instrumen Penelitian.....	64
G. Teknik Analisis Data.....	65
a. Pengujian Instrumen	65
1.) Uji Validitas	65
2.) Uji Reliabilitas	66
b. Uji Asumsi Dasar	66
1.) Uji Normalitas.....	66

2.) Uji Homogenitas	66
3.) Uji Linearitas	67
c. Analisis Faktor.....	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	69
1. Deskripsi Gambaran Penelitian	69
a. Sejarah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.....	69
b. Visi, Misi, Nilai Dasar, Keyakinan Dasar, Motto Dan Tujuan FEBI IAIN Bengkulu.....	71
c. Profil Lulusan Perbankan Syariah	74
d. Visi Dan Misi Program Studi Perbankan Syariah	76
e. Tujuan Dan Sasaran Prodi Perbankan Syariah	77
2. Deskripsi Responden Penelitian	79
a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	80
3. Deskripsi Profil Alumni Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2020 Dalam Dunia Kerja.....	81
a. Deskripsi Profil Alumni	81
b. Pekerjaan Alumni Prodi Perbankan Syariah.....	82
B. Hasil Penelitian	83
1. Pengujian Instrumen	83
a. Uji Validitas.....	83
b. Uji Reliabilitas	86
2. Uji Asumsi Dasar	88
a. Uji Normalitas.....	88
b. Uji Homogenitas	89
c. Uji Linearitas	90
3. Analisis Faktor.....	81
C. Pembahasan.....	97
1. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Alumni Program Studi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Banyak Yang	

Tidak Bekerja Di Perbankan Syariah.	97
a. Faktor Kesiapan Kerja.....	98
b. Faktor Motivasi Kerja.....	99
c. Faktor Kesempatan Kerja.....	101
2. Faktor Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Banyak Yang Tidak Bekerja Di Perbankan Syariah.....	102

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	104
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Variabel Dan Definisi Operasional	51
Tabel 3.2 Skala Likert	54
Tabel 4.1 Profil Lulusan Alumni Perbankan Syariah	63
Tabel 4.2 Uji Validitas Kesiapan Kerja	70
Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi Kerja	71
Tabel 4.4 Uji Validitas Kesempatan Kerja	72
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Kesiapan Kerja.....	73
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	73
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kesempatan Kerja.....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Kelayakan Seluruh Variabel Penelitian.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Kesesuaian Individu Variabel Penelitian.....	78
Tabel 4.13 Jumlah Varians Setiap Variabel	79
Tabel 4.14 Total Varians Semua Variabel Penelitian	80
Tabel 4.15 Komponen Matrix	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	46
Gambar 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Gambar 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	62
Gambar 4.3 Profil Alumni Perbankan Syariah Dalam Dunia Kerja	68
Gambar 4.4 Deskripsi Pekerjaan Alumni Perbankan Syariah	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Form Pengajuan Judul
- Lampiran 2. Halaman Pengesahan Seminar Proposal
- Lampiran 3. Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 4. Catatan Perbaikan Seminar Proposal
- Lampiran 5. Surat Penunjukkan Pembimbing
- Lampiran 6. Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8. Lembar Kuesioner
- Lampiran 9. Tabel Tabulasi Faktor Sosial
- Lampiran 10. Tabel Tabulasi Faktor Budaya
- Lampiran 11. Tabel Tabulasi Faktor Pribadi
- Lampiran 12. Tabel Tabulasi Faktor Psikologis
- Lampiran 13. Uji Validitas
- Lampiran 14. Uji Reliabilitas
- Lampiran 15. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi pada saat ini, yaitu ditandai dengan perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan meski terbatasnya sumber daya manusia yang ada. Teknologi dan peradaban sudah sangat maju menuntut sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat, dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran serta fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional, karena kemajuan suatu Negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.¹

Lembaga Keuangan Syariah dan Industri perbankan di Indonesia mengalami peningkatan pesat dengan tumbuhnya berbagai Lembaga Keuangan Syariah baik regional maupun nasional yang secara umum disebut sebagai kebangkitan industri syariah. Peningkatan yang dialami Lembaga Keuangan Syariah dan Industri Perbankan Syariah tersebut

¹Agus Prihantoro, 'Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen.', *Jurnal.Unimus.Ac.Id*, Vol 8 No 2, Agustus 2012, 8.2, h.78-98.

membutuhkan karyawan dengan spesifikasi berbasis syariah dimana yang terserap dalam industri syariah saat ini 90% merupakan sarjana yang berkualifikasi non syariah. Sarjana berlatar belakang pendidikan syariah seharusnya mengisi industri syariah.

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan se jelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung. Suatu model kinerja individu dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi : kompetensi individu (berupa kemampuan dan keterampilan), disiplin kerja, motivasi, sikap, etos kerja, dukungan manajemen (berupa hubungan industrial, kepemimpinan) dan dukungan organisasi (berupa budaya kerja, struktur organisasi, teknologi, peralatan dan kondisi kerja).²³

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang

²B. Sastra, Z. Zulfadil, and K. Fitri, 'Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru', *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4.1 (2017), h.590–600.

³Akmal, Relevansi Kurikulum Perbankan Syari'ah Dengan Dunia Kerja, *Jurnal AlTa'dib* Vol 7 No 1,1 Januari-Juni2014, h.114

karyawan ditempatkan pada posisi tertentu dalam sebuah perusahaan.

Menurut Gomes penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Prestasi kerja akan dapat diperoleh jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman.

Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan karyawan yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya tentu akan berdampak pada kenyamanan bekerja yang turut mempengaruhi prestasi kerja. Mengingat bahwa hal yang dikerjakan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan maka hasilnya tidak akan maksimal.⁴

⁴ I. Sumanti, W. Rumawas, and D. Mukuan, 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.001 (2018), h. 269–390.

Perkembangan lembaga keuangan syariah baik perbankan maupun non perbankan yang begitu pesat mendorong IAIN Bengkulu untuk mendirikan fakultas tersendiri yang khusus menyelenggarakan pendidikan ekonomi dan bisnis islam yang saat ini menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang akan menjadi lembaga pendidikan ekonomi islam yang selalu dikembangkan dengan sains dan kewirausahaan agar terciptanya ekonomi masyarakat yang baik dan bersih.⁵

Tujuan berdirinya program studi Perbankan Syariah adalah untuk melahirkan alumni-alumni yang berkompeten. Dengan harapan lulusan Perbankan Syariah dapat bekerja dilembaga keuangan syariah dan menjadi praktisi Perbankan Syariah hal itu sesuai dengan profil lulusan Perbankan Syariah. Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan karyawan ini juga dialami oleh alumni Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, yang pada kenyataan banyak alumni Program Studi Perbankan Syariah tidak bekerja dilembaga keuangan syariah. Bahkan banyak dari latar belakang pendidikan yang berbeda bekerja di lembaga keuangan syariah. Padahal alumni Program Studi ini lebih mendapatkan tempat di posisi pekerjaan tersebut.

⁵ <http://febis.iainbengkulu.ac.id>, diakses pada Sabtu, 06 November 2021, pukul 08.50

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa banyak terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan lulusan S1 Perbankan Syariah alumni IAIN Bengkulu. Anggi Marlindo yang merupakan alumni IAIN Bengkulu jurusan Perbankan Syariah yang saat ini bekerja sebagai Kantor Pertanahan Arma alasannya bahwa semua dikarenakan sedikitnya lapangan pekerjaan yang tersedia di bank syariah dan yang diterima pun sedikit juga disebabkan faktor internal, tidak di perluas atau tidak bersifat umum.⁶ Fitria Handayani bekerja di Pizza Hut yang mengatakan bahwa walaupun alumni prodi Perbankan Syariah kerjanya tidak harus di bank syariah.⁷ Kemudian tanggapan lain dari Rinida Piscis yang bekerja di Honda alumni prodi Perbankan Syariah bahwa jika ingin menunggu lapangan pekerjaan di bank syariah terlalu lama menunggu dan belum tentu mendapatkan pekerjaan tersebut beliau pun mengatakan bahwa apapun pekerjaannya yang penting halal.⁸ Dimas yang saat ini bekerja di PT. Dohar tidak bekerja di Perbankan Syariah alasannya bukan karena ia tidak mau bekerja di bank atau lembaga keuangan syariah tetapi belum ada kesempatan karena bank syariah di Bengkulu kurang lebih ada 7 dan tidak

⁶ Anggi Marlindo, alumni IAIN Bengkulu, pada tanggal 05 Januari 2022

⁷ Fitria Handayani, alumni IAIN Bengkulu, pada tanggal 05 Januari 2022

⁸ Rinida Piscis, alumni IAIN Bengkulu, pada tanggal 05 Januari 2022

mungkin ia harus menganggur untuk menunggu pembukaan lowongan pekerjaan di bank syariah.⁹

Dunia kerja pada saat ini terdapat banyak persaingan ketat dalam memperoleh pekerjaan. Hal ini dikarenakan, lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah peningkatan sarjana setiap tahunnya dari seluruh Universitas di Indonesia. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Suryamin pada Februari 2016 pengangguran lulusan universitas malah meningkat dari 5,34 persen menjadi 6,22 persen. Menurut (Kellerman dan Sagmeister, 2000) menyatakan bahwa di dunia kerja ini pengangguran terus bertambah setiap tahun, khususnya pengangguran dari lulusan perguruan tinggi.

Mayoritas angkatan kerja lulusan perguruan tinggi yang ada saat ini ialah yang minim pengalaman tentang dunia kerja. Para pencari kerja yang belum mempunyai pengalaman menjadi begitu rentan dan sulit mendapat pekerjaan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian WEG dan PEG yang menunjukkan bahwa pengalaman sangatlah membantu.¹⁰

Sedangkan dari sisi permintaan tenaga kerja, pemberi kerja cenderung memilih tenaga kerja yang terdidik dan sudah terlatih untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru.

⁹ Dimas, alumni IAIN Bengkulu, pada tanggal 05 Januari 2022

¹⁰ Maya Zunita, Yusmansyah, and Ratna Widiastuti, "Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir The Analysis of the Final- Year Students' Employability", *Jurnal Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir*, 6.3 (2018). h. 2

Sehingga lulusan pencari kerja yang memiliki keterampilan yang lebih akan semakin menurunkan lama mencari kerja lulusan tersebut.¹¹

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)”.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini menjadi lebih terarah, terfokus dan menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti membatasinya. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

¹¹Krisanti Ajeng Sekar, ‘Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Lulusan Fakultas Ekonomi Strata Pertama’, *Jurnal Ilmiah*, 10.2 (2015), h.1–94.

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan ?
2. Seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baik di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah bagi penulis ataupun pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi alumni

Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjawab pertanyaan dari semua kalangan terutama kalangan mahasiswa, pengajar dan alumni Perbankan Syariah dan tidak menutup kemungkinan bagi lulusan lainnya memberikan pengetahuan lebih mengenai faktor-faktor yang menyebabkan alumni Perbankan Syariah banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

b. Bagi Mahasiswa

1. Mendapatkan pengetahuan dan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
2. Menjadi acuan mahasiswa agar lebih berpikir kritis dalam mencari pekerjaan kedepannya yang sesuai dengan spesifikasi pendidikan.

c. Bagi Lembaga Akademik IAIN Bengkulu

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan akreditasi kampus. Selain itu sebagai dokumentasi

ilmiah yang bermanfaat bagi kegiatan akademik pihak kampus.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana untuk menambah pengetahuan dan referensi atau daftar rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dengan memberikan alternatif solusi lain yang belum termasuk dalam variabel penelitian dalam penelitian ini.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Roy Indra Yusuf bertujuan untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi minat mahasiswa UIN Raden Intan Lampung bekerja di bank syariah, untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi minat mahasiswa Universitas Lampung berkerja di bank syariah dan untuk mengetahui perbedaan faktor manakah yang lebih dominan mempengaruhi antara minat mahasiswa perbankan syariah UIN Raden Intan Lampung dan mahasiswa perbankan Universitas Lampung berkerja di bank syariah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif data dianalisa dengan metode deskriptif analisis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung minat bekerja di bank syariah yaitu variabel nilai religius (X1)

di peroleh signifikansi sebesar $0.048 < 0.05$ dan variabel keluarga atau teman (X3) diperoleh signifikansi sebesar $0.035 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variable (X1) dan (X3) terdapat pengaruh terhadap minat bekerja di bank syariah. Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa keuangan dan perbankan D3 Universitas Lampung minat bekerja di bank syariah yaitu variabel penghargaan finansial (X2) di peroleh signifikansi sebesar $0.018 < 0.05$ dan variabel keluarga atau teman (X3) diperoleh signifikansi sebesar $0.046 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variable tersebut terdapat pengaruh terhadap minat bekerja di bank syariah. Perbedaan faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa perbankan syariah UIN Raden Intan Lampung dan mahasiswa keuangan dan perbankan Universitas Lampung terhadap minat bekerja di bank syariah yaitu Berdasarkan hasil uji beda, diperoleh pada indikator nilai religius dengan nilai signifikansi peroleh nilai signifikansi (2-tailed) $0.032 < 0.05$.¹²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam

¹² Roy Indra Yusuf. "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja Di Perbankan Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Uin Raden Intan Lampung Dan Mahasiswa Keuangan & Perbankan D3 Universitas Lampung)*." (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019).

pekerjaan. Sedangkan yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, penelitian sebelumnya fokus pada analisis faktor yang mempengaruhi mahasiswa minat dalam bekerja di bank syariah, penelitian ini lebih fokus pada faktor yang mempengaruhi alumni perbankan syariah banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh selama dibangku perkuliahan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Harnita bertujuan untuk mengetahui gambaran profil alumni jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010 & 2011 dalam dunia kerja meliputi, masa tunggu mendapatkan pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan alumni dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu tunggu mendapatkan pekerjaan menunjukkan sekitar 80% alumni mendapatkan pekerjaan kurang dari 3 bulan dan dari segi distribusi kesesuaian pekerjaan bidang pekerjaan yang didapat alumni menunjukkan sekitar 58% alumni yang pekerjaannya sesuai dengan disiplin ilmunya yakni bekerja di lembaga pendidikan.¹³

¹³ Harnita. “*Studi Penelusuran Alumni Jurusan Pendidikan Fisika Uin Alauddin Makassar Angkatan 2010 & 2011 Dalam Dunia Kerja*” (Skripsi Sarjana, Uin Alauddin Makassar, 2017).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama melakukan penelitian mengenai kesesuaian pekerjaan alumni dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Sedangkan yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, penelitian sebelumnya fokus pada waktu tunggu mendapatkan pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang didapat di lembaga pendidikan, penelitian ini lebih fokus pada faktor yang mempengaruhi alumni perbankan syariah banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Mawar bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa D-III perbankan syariah bekerja di perbankan syariah. Metode penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian adalah penelitian survey. Hasil penelitian menunjukkan semua faktor-faktor yaitu prinsip syariah, gaji, kenyamanan, citra perusahaan, dan religiusitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa D-III perbankan syariah untuk bekerja di perbankan syariah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, penelitian sebelumnya fokus pada minat mahasiswa D-III

perbankan syariah untuk bekerja di perbankan syariah. Penelitian ini lebih fokus pada alumni perbankan syariah banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Candraning dan Rifqi Muhammad bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja, dan spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Lembaga Keuangan Syariah.¹⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan skala likert untuk mengukur data atau anggapan dari responden. Sedangkan yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, penelitian sebelumnya fokus pada minat mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di Lembaga Keuangan Syariah. penelitian ini lebih fokus pada alumni perbankan syariah banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

¹⁴ Cynthia Candraning dan Rifqi Muhammad. “Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah”. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, Vol. 3 No. 2, Juli 2017.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rima Dwijayanty, Sukadwilind, and Isep Sopian *the purpose of this research is to find out and analyze the factors that influence students. This research uses descriptive and associative methods. The results showed that islamic knowledge, career development and compensation simultaneously influence 37.9% of accounting students career interests in Islamic financial institutions.*

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan metode asosiatif dengan data kuantitatif. Sedangkan yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, penelitian sebelumnya fokus pada minat mahasiswa untuk berkarier di Lembaga Keuangan Syariah. Penelitian ini lebih fokus pada alumni perbankan syariah banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Alumni

a. Pengertian Alumni

Menurut Ridley dan Boone Alumni merupakan sebuah asset dari Universitas yang sangat potensial untuk membantu kelangsungan dari lembaga tersebut. Peran alumni yaitu berkontribusi terhadap perguruan tinggi agar tetap eksis.

Bagaimana kita bisa mengelola alumni menjadi sebuah motor penggerak yang mampu berperan aktif terhadap lembaga pendidikan atau perguruan tinggi lainnya. Untuk itu alumni perlu di berikan wadah sebagai tempat berkumpul dan membantu pemikiran terhadap lembaganya sehingga akan berpotensi besar untuk mengembangkan perguruan tinggi dalam mencetak alumni menjadi tenaga kerja yang handal dalam bidangnya. Bagaimana alumni dapat memberikan sumbangan terhadap tempatnya menimba ilmu, sangat¹ tergantung pada wadah yang menaunginya dan pengelolaan almamaternya.

¹ Heni Safitri, "*Studi Penelusuran Alumni Lulusan Program Studi SI Pendidikan Fisika Universitas Terbuka*", (Skripsi Sarjana, Universitas Terbuka Tangerang, 2014) h, 3.

Suatu perkumpulan atau organisasi alumni diharapkan tidak hanya menarik iuran untuk kemudian disumbangkan kepada pihak ini dan itu, atau membantu korban bencana, membiayai dan menggelar seminar. Perkumpulan atau organisasi alumni diharapkan dapat mengumpulkan secara rutin berita (*news*) atau artikel terkait dengan informasi, kondisi, dan pekerjaan tentang anggotanya. Hal ini akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Selain akan memberikan efek pembelajaran yang mendalam bagi anggota alumni itu sendiri, dengan mengetahui kemajuan dari anggota lainnya, sehingga alumni yang lainpun akan tertarik untuk mengikuti dan berperan di dalam organisasi tersebut.²

b. Kualitas Alumni

Lulusan perguruan tinggi yang berkualitas, tidak terlepas dari peran sistem yang terlibat dalam penumbuhkembangan kualitas individu tersebut. Adapun dua faktor yang mempengaruhi kualitas lulusan yaitu faktor internal system dan faktor eksternal system. Peran perguruan tinggi dalam mencetak lulusan yang berkualitas merupakan faktor internal system, sedangkan

² Heni Safitri, "*Studi Penelusuran Alumni Lulusan Program Studi SI Pendidikan Fisika Universitas Terbuka*", (Skripsi Sarjana, Universitas Terbuka Tangerang, 2014). h. 3

faktor eksternal system adalah pengguna lulusan yang memberdayakan luaran dari perguruan tinggi.

Upaya untuk meningkatkan kualitas lulusannya perguruan tinggi akan melakukan apa saja agar tujuannya tercapai, baik itu dari segi intelektualitasnya maupun kepribadiannya. Salah satunya dengan merefleksi diri terhadap lulusan-lulusan yang telah diberdayakan oleh faktor eksternal system, dalam hal ini³ adalah instansi-instansi, perusahaan-perusahaan, maupun organisasi sebagai pengguna lulusan.

Kegiatan ini adalah sekaligus cara untuk mengetahui respon dari pengguna lulusan terhadap kinerjanya. Hal ini memberikan informasi pemetaan kualitas lulusan suatu perguruan tinggi terhadap pengguna lulusan. Hasil dari pemetaan ini akan menjadi suatu acuan atau tolak ukur perguruan tinggi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan mutu pendidikannya.

Jika perguruan tinggi bisa di anggap sebagai suatu jasa pelayanan terhadap konsumen, dalam hal ini perguruan tinggi memberikan jasa pelayanan berupa mencetak tenaga kerja siap pakai dan konsumennya adalah para pengguna lulusan, maka permasalahan ini tidak jauh dari konsep jasa pelayanan. Keberhasilan

³ Gede Saindra Santyadiputra and Ketut Agustini, 'Survey Kualitas Lulusan Jurusan Pendidikan Teknik Informatika', *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 13.1 (2016), 13–22.

suatu jasa pelayanan dalam mencapai tujuannya bergantung pada pengguna jasa atau konsumen. Ketika suatu penyedia jasa pelayanan memberikan layanan yang bermutu kepada pelanggannya dapat dikatakan penyedia jasa layanan tersebut sukses dalam mencapai tujuannya. Makna mutu layanan berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan dalam penyampaian untuk mengimbangi harapan pelanggan. Kualitas jasa adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan.⁴

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan SDM

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal tersebut dikemukakan oleh Werther dan Davis. Sumber daya manusia atau SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki individu. Sehingga, kemampuan SDM tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup secara keseluruhan dari daya pikir serta daya fisik seseorang tersebut.

⁴ Gede Saindra Santyadiputra and Ketut Agustini, 'Survey Kualitas Lulusan Jurusan Pendidikan Teknik Informatika', *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 13.1 (2016), 13–22.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik kepribadian yang mempengaruhi langsung terhadap kinerja yang dilakukan serta dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan.⁵

Faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan atau proses seleksi adalah sebagai berikut :

1. Umur

Usia seseorang sangat mempengaruhi disiplin, tanggung jawab, pengalaman, kondisi fisik, kesetiaan. Pada karyawan yang masih muda, pada umumnya mereka kurang disiplin, tanggung jawab, pengalaman, dan kesetiaan, akan tetapi mereka memiliki kondisi fisik yang bagus. Sedangkan karyawan yang sudah agak tua memiliki disiplin, tanggung jawab, pengalaman dan kesetiaan yang lebih besar, tetapi kondisi fisik yang sudah mulai menurun.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan pada seorang karyawan, karyawan wanita diberi tugas yang kurang mengandalkan kemampuan fisik, bila dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

⁵ Muhammad Tho'in, 'Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada Bni Syariah Surakarta)', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2.03 (2016), h.158–71.

Ada tugas-tugas tertentu yang hasilnya akan lebih baik jika dikerjakan oleh karyawan wanita jika dibandingkan dengan hasil pekerjaan karyawan laki-laki dan sebaliknya.

3. Kesehatan

Kesehatan dibagi menjadi dua bagian yaitu: kesehatan dalam arti umum artinya seorang karyawan tidak mempunyai penyakit yang berbahaya dan tidak dapat menular pada karyawan lain.

4. Tubuh

Meliputi tinggi badan, berat badan, rona muka, bau badan, potongan rambut, cara berjalan dan lain sebagainya.⁶

3. Perbankan Syariah

a. Pengertian Perbankan Syariah

Bank syari'ah terdiri atas dua kata, yaitu bank, dan syari'ah. Kata bank bermakna suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara keuangan dari dua pihak, yaitu pihak yang berlebihan dana dan pihak yang kekurangan dana. Kata syari'ah dalam versi syari'ah di Indonesia adalah aturan perjanjian berdasarkan yang dilakukan oleh pihak bank dan pihak lain penyimpanan

⁶ Siti Rosidah, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi Pegawai Dan Pemutusan Hubungan Kerja CV. Ngesti Prima Makmur', *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Manajemen*, 1.1 (2017), 1–11

dana dan/atau pembiayaan kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam.

Penggabungan kedua kata dimaksud, menjadi “bank syari’ah”. Bank syari’ah adalah suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam. Selain itu, bank syari’ah biasa disebut *Islamic banking* atau *interest free banking*, yaitu suatu sistem perbankan dalam pelaksanaan operasional tidak menggunakan sistem bunga (*riba*), spekulasi (*maisir*), dan ketidakpastian atau ketidakjelasan (*gharar*).

Kata bank dari kata *banque* dalam bahasa Prancis, dan dari *banco* dalam bahasa Italia, yang berarti peti/lemari atau bangku. Kata peti atau lemari menyiratkan fungsi sebagai tempat menyimpan benda-benda berharga, seperti peti emas, peti berlian, peti uang dan sebagainya. Dalam al-Qur’an, istilah bank tidak disebutkan secara eksplisit. Tetapi jika yang dimaksud adalah sesuatu yang memiliki unsur-unsur seperti struktur, manajemen, fungsi, hak dan kewajiban maka semua itu disebut dengan jelas, seperti zakat, *sadaqah*, *ghanimah* (rampasan perang), *bai’* (jual beli), *dayn* (utang dagang), *maal* (harta) dan sebagainya, yang

memiliki fungsi yang dilaksanakan oleh peran tertentu dalam kegiatan ekonomi.

Pada umumnya yang dimaksud dengan bank syari'ah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi disesuaikan dengan prinsip-prinsip syari'ah.⁷

b. Produk dan Jasa Perbankan Syariah

Pada dasarnya, produk yang ditawarkan oleh perbankan syariah dapat dibagi menjadi tiga bagian besar, yaitu :

1. Produk Penyaluran Dana (*Financing*)

Dalam menyalurkan dananya pada nasabah, secara garis besar produk pembiayaan syariah terbagi ke dalam tiga kategori yang dibedakan berdasarkan tujuan penggunaannya, yaitu :

a. Pembiayaan dengan Prinsip Jual Beli (*Ba'i*)⁸

1. Pembiayaan Murabahah

Murabahah merupakan akad jual beli atas barang tertentu, di mana penjual menyebutkan harga pembelian barang

⁷ Santoso Santoso And Ulfah Rahmawati, 'Produk Kegiatan Usaha Perbankan Syariah Dalam Mengembangkan Umkm Di Era Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)', *Jurnal Penelitian*, 10.2 (2016). h.325-326

⁸ A.Karim Adiwarmam. 2011. *Bank Islam (Analisis Fiqih dan Keuangan)*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada. h.97

kepada pembeli kemudian menjual kepada pihak pembeli dengan mensyaratkan keuntungan yang diharapkan sesuai jumlah tertentu. Di dalam akad murabahah, penjual menjual barangnya dengan meminta kelebihan atas harga beli dengan harga jual. Perbedaan antara harga beli dan harga jual barang inilah disebut dengan margin keuntungan.

Dalam aplikasi bank syariah, bank merupakan penjual atas objek barang dan nasabah merupakan pembeli. Bank menyediakan barang yang dibutuhkan oleh nasabah dengan membeli barang dari *supplier*, kemudian menjualnya kepada nasabah dengan harga yang lebih tinggi dibanding syariah. Pembayaran atas transaksi murabahah dapat dilakukan dengan cara membayar sekaligus pada saat jatuh tempo atau melakukan pembayaran angsura selama jangka waktu yang disepakati.⁹

2. Pembiayaan Salam

Salam adalah transaksi jual beli di mana barang yang diperjualbelikan belum ada.

⁹ Ismail. 2011. “*Perbankan Syariah*”. Jakarta : Kencana. h.138-139

Oleh karena itu, barang diserahkan secara tangguh sementara pembayaran dilakukan dengan tunai. Bank bertindak sebagai pembeli dan nasabah sebagai penjual. Dalam transaksi ini kuantitas, kualitas, harga dan waktu penyerahan barang harus ditentukan secara pasti.

Dalam praktik perbankan, ketika barang telah diserahkan kepada bank, maka selanjutnya bank akan menjualnya kepada rekanan nasabah atau kepada nasabah itu sendiri secara tunai atau secara cicilan. Harga jual yang ditetapkan oleh bank adalah harga beli bank dari nasabah ditambah keuntungan. Dalam hal bank menjualnya secara tunai disebut dengan pembiayaan talangan (*bridging finance*). Sedangkan dalam hal bank menjualnya secara cicilan, kedua pihak harus menyepakati harga jual dan jangka waktu pembayaran.¹⁰

3. Pembiayaan Istishna

Al-istishna merupakan akad kontrak jual beli barang antara dua pihak berdasarkan pesanan dari pihak lain, dan barang pesann

¹⁰ A.Karim Adiwarmam. 2011. *Bank Islam (Analisis Fiqih dan Keuangan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.h-99

akan di produksi sesuai dengan spesifikasi yang telah disepakati dan menjualnya dengan harga dan cara pembayaran yang disetujui terlebih dahulu.

Pembayaran atas transaksi jual beli dengan akan istishna dapat dilaksanakan di muka, dengan cara angsuran, dan/atau ditangguhkan sampai jangka waktu pada masa yang akan datang.

Pembiayaan istishna dalam bank syariah dilakukan antara pemesan dan penerima pesanan. Spesifikasi dan harga barang pesanan disepakati di awal akad dengan pembayaran secara bertahap. Bank syariah sebagai pihak pemesan. Atas dasar pesanan nasabah, maka bank syariah memesan barang tersebut ke pihak pembuat, kemudian pembuat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pesanan bank syariah untuk memenuhi keperluan nasabah.¹¹

b. Prinsip Sewa (*Ijarah*)

Transaksi *ijarah* dilandasi karena adanya perpindahan manfaat. Pada dasarnya prinsip *ijarah* sama dengan prinsip jual beli, namun

¹¹ Ismail. 2011. "*Perbankan Syariah*". Jakarta : Kencana . h. 146-147

perbedaannya terletak pada objek transaksinya. Jika pada jual beli objek transaksinya ialah barang, pada ijarah objek transaksinya ialah jasa.

Pada akhir masa sewa, bank dapat saja menjual barang yang disewakannya kepada nasabah. Maka dari itu dalam perbankan syariah dikenal Dengan *Ijarah Muntahiyah Bittamlik* (sewa yang diikuti dengan perpindahannya kepemilikan). Harga sewa dan harga jual disepakati pada awal perjanjian.

c. Prinsip Bagi Hasil (*Syirkah*)

Produk pembiayaan syariah yang didasarkan atas prinsip bagi hasil adalah sebagai berikut:

1. Pembiayaan Musyarakah

Bentuk umum usaha bagi hasil adalah *musyarakah* (*syirkah* atau *syarikah*). Transaksi musyarakah dilandasi adanya keinginan pihak-pihak yang bekerja sama untuk meningkatkan nilai asset yang mereka miliki secara bersama-sama.

2. Pembiayaan Mudharabah

Secara spesifik terdapat bentuk musyarakah yang populer dalam produk perbankan syariah yaitu mudharabah.

Mudharabah adalah bentuk kerja sama antara dua atau lebih pihak di mana pemilik modal (*shahib al-maal*) mempercayakan sejumlah modal kepada pengelola (*mudharib*) dengan suatu perjanjian pembagian keuntungan. Bentuk ini menegaskan kerja sama dalam paduan kontribusi 100% modal kas dari *shahib al-maal* dan keahlian dari *mudharib*.

2. Produk Penghimpun Dana

Produk-produk penghimpun dana masyarakat yang ditawarkan bank syariah terdiri dari :

a. Wadiah

Istilah *Wadi'ah* berasal dari kata *wada'a* yang berarti meninggalkan atau menitipkan sesuatu pada seseorang untuk dipelihara. Merupakan titipan dana yang tiap waktu dapat ditarik pemilik atau anggota dengan cara mengeluarkan semacam surat berharga pemindah bukuan/transfer dan perintah membayar lainnya.¹²

1. *Wadiah yad al-amanah*, merupakan titipan murni dari pihak yang menitipkan barangnya kepada pihak penerima titipan. Dalam

¹² Helmi Kamal, 'Menelusuri Fatwa Dsn-Mui Tentang Ekonomi Syari'ah (Produk Penghimpunan Dana)', *Jurnal Muamalah*, Vol.4.No.2 (2014), h.27-32.

aplikasi perbankan syariah, produk yang dapat ditawarkan dengan menggunakan akad al-wadiah yad al-amanah adalah *Save Deposit Box*. Dalam produk *Save Deposit Box*, bank menerima titipan barang dari nasabah untuk ditempatkan di kotak tertentu yang disediakan oleh bank syariah. Bank syariah wajib menjaga dan memelihara kotak titipan itu. Bank syariah perlu tempat dan petugas untuk menjaga dan memelihara titipan nasabah, sehingga bank syariah akan membebani biaya administrasi yang besarnya sesuai dengan ukuran kotak. Pendapatan atas jasa *Seve Deposit Box* termasuk dalam *Fee Based Income*.

2. *Wadiah yad al-dhamanah*, merupakan akad anatara ke dua pihak, satu sebagai pihak yang menitipkan (nasabah) dan pihak sebagai pihak yang menerima titipan (bank). Pihak penerima titipan dapat memanfaatkan barang yang dititipkan. Penerima titipan wajib mengembalikan barang yang dititipkan dalam keadaan utuh. Penerima titipan diperbolehkan memberikan imbalan dalam bentuk bonus yang tidak diperjanjikan

sebelumnya. Dalam aplikasi perbankan, akad *wadiah yad al-dhamanah* dapat diterapkan dalam produk penghimpunan dana pihak ketiga antara lain giro dan tabungan.

b. Mudharabah

Kata *Mudharabah* berasal dari kata “*adh – dharb*” yang berarti “pukulan” atau “melempar”.¹³ *Al-mudharabah* merupakan akad perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan kerjasama usaha. Satu pihak akan menempatkan modal sebesar 100% yang disebut dengan *shahibul maal*, dan pihak lainnya sebagai pengelolah usaha, disebut dengan *mudharid*. Bagi hasil dari usaha yang dikerjasamakan dihitung sesuai dengan nisbah yang disepakati antara pihak-pihak yang bekerja sama.

Jenis-jenis al-mudharabah yaitu :

1. *Mudharabah Muthalaqah* (investasi tidak terikat), Dalam Mudharabah Mutlaqah pengusaha diberi kuasa penuh untuk menjalankan proyek tanpa larangan atau gangguan apapun urusan yang berkaitan

¹³ Helmi Kamal, ‘Menelusuri Fatwa Dsn-Mui Tentang Ekonomi Syari’ah (Produk Penghimpunan Dana)’, *Jurnal Muamalah*, Vol.4.No.2 (2014), h.27–32.

dengan proyek tersebut, dan tidak terikat dengan waktu, tempat, jenis, perusahaan ataupun pelanggan. Penerapan mudharabah mutlaqoh dapat berupa tabungan dan deposito sehingga terdapat dua jenis penghimpunan dana yang dapat dilakukan oleh perbankan syariah berdasarkan prinsip ini yaitu: tabungan mudharabah dan deposito mudharabah.

2. *Mudharabah Muqayyadah* (investasi terikat).

Dalam prinsip penghimpunan dana ini pemilik dana (*shahibul maal*) membatasi/memberi syarat kepada mudharib dalam pengelolaan dananya, ia akan menetapkan syarat-syarat seperti misalnya hanya untuk melakukan mudharabah bidang tertentu, cara tertentu, waktu, dan tempat yang tertentu. Bank dilarang mencampurkan rekening investasi terikat dengan dana bank atau dana rekening lainnya pada saat investasi. Bank dilarang untuk menginvestasikan dana pada transaksi penjualan cicilan tanpa penjamin atau jaminan. Bank diharuskan untuk melakukan investasi sendiri tidak melalui pihak ketiga.

Jadi pada dasarnya pada mudharabah muqayyadah bank hanyalah berkedudukan sebagai agen saja dan atas kegiatannya bank menerima imbalan berupa *fee*.¹⁴

3. Produk Jasa

Produk bank syariah di bidang jasa (*Fee Based Service*) itu antara lain sebagai berikut :

a. Wakalah

Wakalah (pemberian kuasa) secara umum dapat diartikan sebagai suatu perjanjian dimana seseorang mendelegasikan atau menyerahkan suatu wewenang (kekuasaan) kepada orang lain untuk menyelenggarakan suatu urusan, dan orang lain tersebut menerima dan melaksanakannya untuk dan atas nama pemberi kuasa. Dalam bahasa lebih sederhana, wakalah berarti pelimpahan kekuasaan oleh seseorang kepada orang lain dalam hal-hal yang diwakilkan.¹⁵

Dalam aplikasi perbankan, bank syariah sebagai penerima mandat, mendapat kuasa dari

¹⁴Any Widayatsari, 'Akad Wadiah Dan Mudharabah Dalam Penghimpunan Dana Pihak Ketiga Bank Syariah', *Economic: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, Vol. 4, No. 1 2014, 3.1 (2013), 1–21.

¹⁵Nur Kasanah and Mohammad Ghozali, 'Analisis Hukum Terhadap Praktik Produk Jasa Perbankan Syariah (Fee Based Service)', *Jurnal Diklat Keagamaan*, Vol.12.No.2 (2018), 97–105.

nasabah untuk mewakili urusannya.¹⁶ Wakalah cocok untuk produk jasa berupa *Letter of Credit* (L/C) atau penerusan permintaan akan barang dalam negeri dari bank di luar negeri (L/C ekspor). Atas dasar prinsip wakalah, bank membuka L/C atas nama nasabah dengan meminta nasabah untuk menyetorkan dana yang cukup (100 %) dari besarnya L/C yang dibuka. Setoran dana tersebut kemudian disimpan oleh bank dengan prinsip wadiah dan bank memungut *Ujr* (*fee* atau komisi) sebagai kontraprestasi.

b. Kafalah

Kafalah merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (*kafil*) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah berarti mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin.¹⁷

Dalam aplikasinya di perbankan syariah, akad kafalah ini berupa produk bank garansi. Produk ini yaitu tindakan dari garantor (bank)

¹⁶ Ismail. 2011. "*Perbankan Syariah*". Jakarta : Kencana. h.200

¹⁷ Nur Kasanah and Mohammad Ghozali, 'Analisis Hukum Terhadap Praktik Produk Jasa Perbankan Syariah (Fee Based Service)', *Jurnal Diklat Keagamaan*, Vol.12.No.2 (2018), 97–105.

untuk menjamin bahwa jika seseorang tidak memenuhi kewajibannya, misalnya tidak membayar utang, si garantor tersebut yang akan melaksanakan/ mengambil alih kewajiban tersebut.

c. Hawalah

Hawalah adalah pengalihan utang dari orang yang berutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Secara istilah, hawalah merupakan pemindahan beban utang dari orang yang berutang (*muhil*) menjadi tanggungan orang yang berkewajiban membayar utang (*muhal 'alaih*).

Akad hawalah dalam perbankan syariah dipraktekkan dalam beberapa produk sebagai berikut :

1. *Factoring* atau Anjak Piutang, yakni para nasabah yang memiliki piutang kepada pihak ketiga memindahkan piutang itu kepada bank. Bank lalu membayar piutang itu dan menagihnya kepada pihak ketiga tersebut.
2. *Post-Dated Check*, yakni bank bertindak sebagai juru tagih, tanpa membayarkan dulu piutang tersebut.

3. *Bill Discount*, yakni produk yang serupa dengan hawalah. Bedanya, dalam bill discount ini, nasabah membayar *fee* kepada bank, sedangkan pembahasan tentang *fee* tidak didapati dalam hawalah.

d. Rahn

Rahn adalah menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis. Dengan demikian, pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil kembali seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana, rahn adalah semacam jaminan utang atau gadai.

Dalam praktik perbankan, akad rahn ini dapat digunakan sebagai agunan tambahan pada pembiayaan yang berisiko tinggi. Akad ini juga dapat menjadi produk tersendiri untuk melayani kebutuhan nasabah guna keperluan yang bersifat jasa dan konsumtif, seperti pendidikan, kesehatan, dan sebagainya. Bank atau lembaga keuangan bukan bank tidak boleh menarik manfaat apapun kecuali biaya pemeliharaan atau keamanan barang yang digadaikan tersebut.

e. Qard

Qardh adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Dengan kata lain, meminjamkan tanpa mengharapkan imbalan. Dalam literatur fikih klasik, *qardh* dikategorikan dalam akad *tathawwu'* atau akad saling membantu dan bukan transaksi komersial.

Dalam implementasinya di dunia perbankan, *qardh* ini dapat diterapkan sebagai berikut :

1. Sebagai produk pelengkap kepada nasabah yang telah terbukti loyalitas dan bonafiditasnya, yang membutuhkan dana talangan segera untuk masa yang relatif pendek. Nasabah tersebut akan mengembalikan secepatnya sejumlah uang dipinjamnya itu.
2. Sebagai fasilitas nasabah yang memerlukan dana cepat, sedangkan ia tidak bisa menarik dana karena, misalnya, tersimpan dalam bentuk deposito.
3. Sebagai produk untuk menyumbang usaha yang sangat kecil atau membantu sektor sosial. Guna memenuhi skema khusus ini

telah dikenal suatu produk khusus, yaitu *al-qardh al-hasan*.¹⁸

4. Bekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Kerja dapat diartikan sebagai perbuatan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil".¹⁹ Dalam dunia industri, kerja dan hasilnya dipertimbangkan menjadi sesuatu yang mendasar dan signifikan pada sebagian besar kehidupan. Penulis terlibat langsung dan mengadakan kontak sehari-hari manusia, untuk memenuhi kebutuhan makan dan ekonomi yang mendasar. Sebagian besar kehidupan dapat dicapai terutama melalui bekerja. Bekerja merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.²⁰

Dalam Skripsi Muhammad Hermanto yang berjudul Pengaruh Faktor Minat Kerja Dan Keterampilan Terhadap Masa Tunggu Kerja Lulusam Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya disebutkan bahwa:

Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif di dunia ini sehingga ia dan orang lain

¹⁸ Nur Kasanah and Mohammad Ghozali, 'Analisis Hukum Terhadap Praktik Produk Jasa Perbankan Syariah (Fee Based Service)', *Jurnal Diklat Keagamaan*, Vol.12.No.2 (2018), 97–105.

¹⁹ Bambang Marjihanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini*, (Surabaya: Terbit Terang, 1999), h.207

²⁰ Nurani Siti Anshori, 'MAKNA KERJA (Meaning of Work)', *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 2, No. 3, Desember 2013, h. 159-160

dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya. Di sisi makna "bekerja" bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga kita katakana bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.²¹

Seorang muslim memang diperintahkan Allah bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Jumu'ah (62) : (10) :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي
الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila Sholat telah ditunaikan, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".((QS Al Jumu'ah (62) : (10))

Allah menciptakan dunia dan seisinya dengan bentuk adanya sekarang, serta dengan posisinya terhadap matahari yang berotasi sekali dalam sehari dan berevolusi sekali dalam setahun. Akibatnya adanya siang dan malam sehingga manusia bisa melakukan pekerjaan pada saat siang

²¹Mehammad Hermanto, "Pengaruh Faktor Minat Kerja Dan Keterampilan Terhadap Masa Tunggu Kerja Lulusam Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya", (Skripsi Sarjana, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017) h. 9

hari dan bisa beristirahat pada malam hari. Semua itu Allah menciptakan untuk makhluknya dengan tujuan agar makhluknya bisa bersyukur dengan terus menerus kepadanya. Hal ini diterangkan dalam Q.S Al-Qhasas (28) : (73) yang berbunyi:

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ
لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ
وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.” (QS Al Qhasas (28) : (73))²²

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Perbankan Syariah Banyak Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan.

a. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan

²²Referensi: <https://tafsirweb.com/7123-surat-al-qashash-ayat-73.html>

motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan. Kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan. Kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu.

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman sehingga mampu melaksanakan suatu aktivitas kegiatan atau pekerjaan. Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan antara fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk

melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.²³

Kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dalam pekerjaan apapun bentuknya. Keterampilan kesiapan bekerja kadang-kadang disebut *soft skills*, keterampilan kerja, atau keterampilan kesiapan kerja. Kesiapan kerja mengacu pada pengambilan tipe kegiatan tertentu yang mencakup: Kesiapan mental (kesiapan mental untuk bertindak, Kesiapan Jasmani (untuk bertindak), Kesiapan keinginan (keinginan untuk bertindak). Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dengan sedikit atau tanpa bantuan menemukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan juga dikehendaki.²⁴

Berdasarkan pengertian dan teori tersebut penulis berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya. Kesiapan kerja menjadi hal utama yang perlu diperhatikan. Tujuan awal siswa masuk sekolah adalah untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus

²³ Mohamad Muspawi and Ayu Lestari, 'Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja', *Jurnal Literasiologi*, 4.1 (2020), 111–17.

²⁴ Mohamad Muspawi and Ayu Lestari, 'Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja', *Jurnal Literasiologi*, 4.1 (2020), h.113

nanti. Melakukan aktivitas kerja bukan merupakan hal yang mudah. Semua pekerjaan membutuhkan persiapan, begitu pula bagi mereka yang akan memasuki dunia kerja. Karena itu kesiapan kerja hal penting yang perlu diperhatikan secara serius.

2. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Banyak faktor atau variabel-variabel yang bisa mempengaruhi kesiapan kerja, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Tinggi rendahnya tingkat kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang sebenarnya ditentukan oleh orang itu sendiri. Faktor-faktor lain yang ada di luar dirinya hanyalah bersifat sebagai pendukung. Meskipun hanya sebagai pendukung, tetapi tetap harus diperhatikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut :

- a. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- c. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa

tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.

- d. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- e. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- f. Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- g. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*). Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor-faktor dari

luar diri sendiri meliputi, lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji.

Ketika faktor yang mempengaruhi tersebut adalah faktor yang positif, maka kemungkinan besar kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang akan semakin tinggi. Faktor yang mempengaruhi inilah yang terkadang akan dijadikan pertimbangan bagi suatu perusahaan untuk dapat menerima seseorang untuk bekerja. Kesiapan kerja yang dimiliki seorang akan memberikan nilai lebih baginya, karena seorang yang telah memiliki kesiapan kerja pasti dia telah mempersiapkan segala sesuatu yang kemungkinan akan dibutuhkan ketika masuk di dunia kerja. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja akan membuatnya mampu menghadapi setiap tantangan, permasalahan, dan berbagai hal yang akan ditemuinya ketika bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah motivasi belajar, pengalaman praktek, bimbingan vokasional, kondisi ekonomi keluarga, prestasi belajar, informasi pekerjaan, ekspektasi masuk dunia kerja,

pengetahuan, tingkat inteligensi, bakat, minat, sikap, nilai-nilai, kepribadian, keadaan fisik, penampilan diri, temperamen, keterampilan, kreativitas, kemandirian, dan kedisiplinan.²⁵

3. Indikator Kesiapan Kerja

Indikator kesiapan menurut Slameto yaitu:

- a. Semua aspek perkembangan berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi) Aspek-aspek yang dimaksud yaitu aspek kesiapan perkembangan yang meliputi perkembangan mental, emosional dan fisik untuk mendukung dalam kesiapan individu. Perkembangan aspek mental, emosional dan fisik individu akan saling pengaruh mempengaruhi dalam berinteraksi dengan orang lain.
- b. Kematangan jasmani dan rohani kematangan jasmani dan rohani perlu untuk memperoleh manfaat dan pengalaman agar terciptanya kesiapan fisik, mental, emosional dan ketenangan batin dalam mempersiapkan diri supaya lebih matang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c. Pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan Pengalaman-pengalaman yang dimaksud merupakan

²⁵ Mohamad Muspawi and Ayu Lestari, 'Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja', *Jurnal Literasiologi*, 4.1 (2020). h.116

pengalaman yang berhubungan dengan kesiapan individu. Pengalaman-pengalaman tersebut seperti praktik kerja lapangan bagi siswa SMK, pengalaman selama belajar di sekolah.

- d. Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

b. Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam motivasi, terdapat tiga poin penting yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh manusia, baik *fisiologis* maupun *psikologis*.

Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Dengan kata lain, manusia akan termotivasi untuk bergerak atau beraktivitas apabila dirasakan adanya pemenuhan kebutuhan dari aktivitas yang dilakukan, atau aktivitas yang dilakukan akan

memberikan kepuasan dan pemenuhan terhadap kebutuhan yang dirasakan.²⁶

Oleh karena itu faktor motivasi harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, karena motivasi merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Salah satu teori motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan individu adalah teori Maslow. Maslow berpendapat bahwa seseorang bekerja berdasarkan kebutuhan untuk memenuhi berbagai kebutuhan.

Hierarki kebutuhan Maslow mengelompokkan kebutuhan menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Jadi, kebutuhan ataupun motivasi dapat terpenuhi (tinggi) maka kinerja karyawan juga tinggi.²⁷

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan,

²⁶Ria Prasetya Safitri, 'Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan', *Journal Of Management Review*, 2.2 (2018), h.200-201.

²⁷Ahmad Prayudi, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)', *Jurnal Manajemen*, 6.2 (2020), 64-72.

berupa : Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat. Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja. Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja. Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup : Administrasi dan kebijakan perusahaan, tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Penyeliaan, tingkat kewajaran penyelia yang dirasakan oleh tenaga kerja. Gaji, tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan. Hubungan antar

pribadi, tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain. Kondisi kerja, tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.²⁸

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

²⁸ Rico Triyadi, *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sri Trang Lingga Indonesia"* (Skripsi Sarjana, Uin Raden Fatah Palembang, 2020). h. 20-21

4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.²⁹

c. Kesempatan Kerja

1. Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja. Kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan dan kesempatan untuk bekerja, yang ada dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah diduduki dan masih lowongan. Selain itu istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau

²⁹ Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, and Suryadi, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi', *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3.1 (2020), 1–12.

kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut yang mengandung arti adanya kesempatan, kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja diperlukan oleh perusahaan/lembaga untuk menerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu.

Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut secara aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau disebut pula pekerja.³⁰

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesempatan Kerja

Pada suatu daerah di mana tingkat kesempatan kerjanya tinggi, hal tersebut akan mengurangi tingkat pengangguran dan sebaliknya jika kesempatan kerja itu rendah maka pengangguran akan meningkat.

³⁰Sinta Indi Astuti, Septo Pawelas Arso, And Putri Asmita Wigati, *"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam"* (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015). h. 18

Tinggi rendahnya tingkat kesempatan kerja dipengaruhi oleh beberapa komponen pokok, komponen tersebut di suatu negara jenisnya berbeda-beda.

Faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja, yaitu :

- a. Kondisi perekonomian, pesatnya roda perekonomian suatu daerah mencerminkan aktivitas produksi yang tinggi, kapasitas produksi yang tinggi membutuhkan tingginya faktor produksi diantaranya adalah tenaga kerja. Jadi banyak perusahaan yang menambah tenaga kerja baru.
- b. Pertumbuhan penduduk, kualitas pertumbuhan ekonomi akan dipengaruhi oleh tingginya angka pertumbuhan penduduk. Oleh sebab itu semakin tinggi jumlah penduduk akan mengurangi kesempatan orang untuk bekerja.
- c. Produktivitas/kualitas sumber daya manusia, tingginya produktivitas dan kualitas sumber daya seseorang akan mendorong tingginya tingkat kesempatan kerja, dan sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang rendah akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.

- d. Tingkat upah, kenaikan upah yang tidak dibarengi dengan kenaikan kapasitas produksi akan menyebabkan pihak perusahaan akan mengurangi jumlah karyawannya, hal tersebut akan menurunkan tingkat kesempatan kerja.
- e. Struktur umur penduduk, semakin besar struktur umur penduduk yang digolongkan mudah, maka kesempatan kerja akan menurun dan sebaliknya.³¹

Menurut Sagir faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja, yaitu :

- a. Pendidikan, Pengetahuan, dan Kemampuan. Semakin tinggi pendidikan, pengetahuan, dan Kemampuan maka kesempatan atau peluang kerja yang diterima akan lebih besar.
- b. Struktur Umur Penduduk. Semakin besar struktur umur penduduk yang digolongkan mudah, maka kesempatan kerja akan menurun dan sebaliknya.
- c. Permintaan Tenaga Kerja (Lapangan Kerja yang Tersedia). Besarnya lapangan kerja yang tersedia akan membuat kesempatan kerja semakin luas.³²

³¹Indra Oloan Nainggolan, *"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di Propinsi Sumatera Utara"*, (Tesis Strata 2, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan, 2009), h.1–83.

³² Soeharsono Sagir, *"Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya"*(Alumni Bandung , 2015), h. 60

3. Indikator Kesempatan Kerja

Adapun indikator dari kesempatan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pertumbuhan Investasi

Investasi merupakan suatu faktor krusial bagi kelangsungan proses pembangunan ekonomi (*Sustainable development*), atau pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Terciptanya kegiatan produksi maka tercipta juga kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat meningkat yang selanjutnya dapat menciptakan serta meningkatkan permintaan pasar. Pendapat tersebut menjelaskan tentang pengaruh yang ditimbulkan oleh investasi, dimana munculnya investasi akan mendorong kesempatan kerja dan peningkatan terhadap pendapatan.

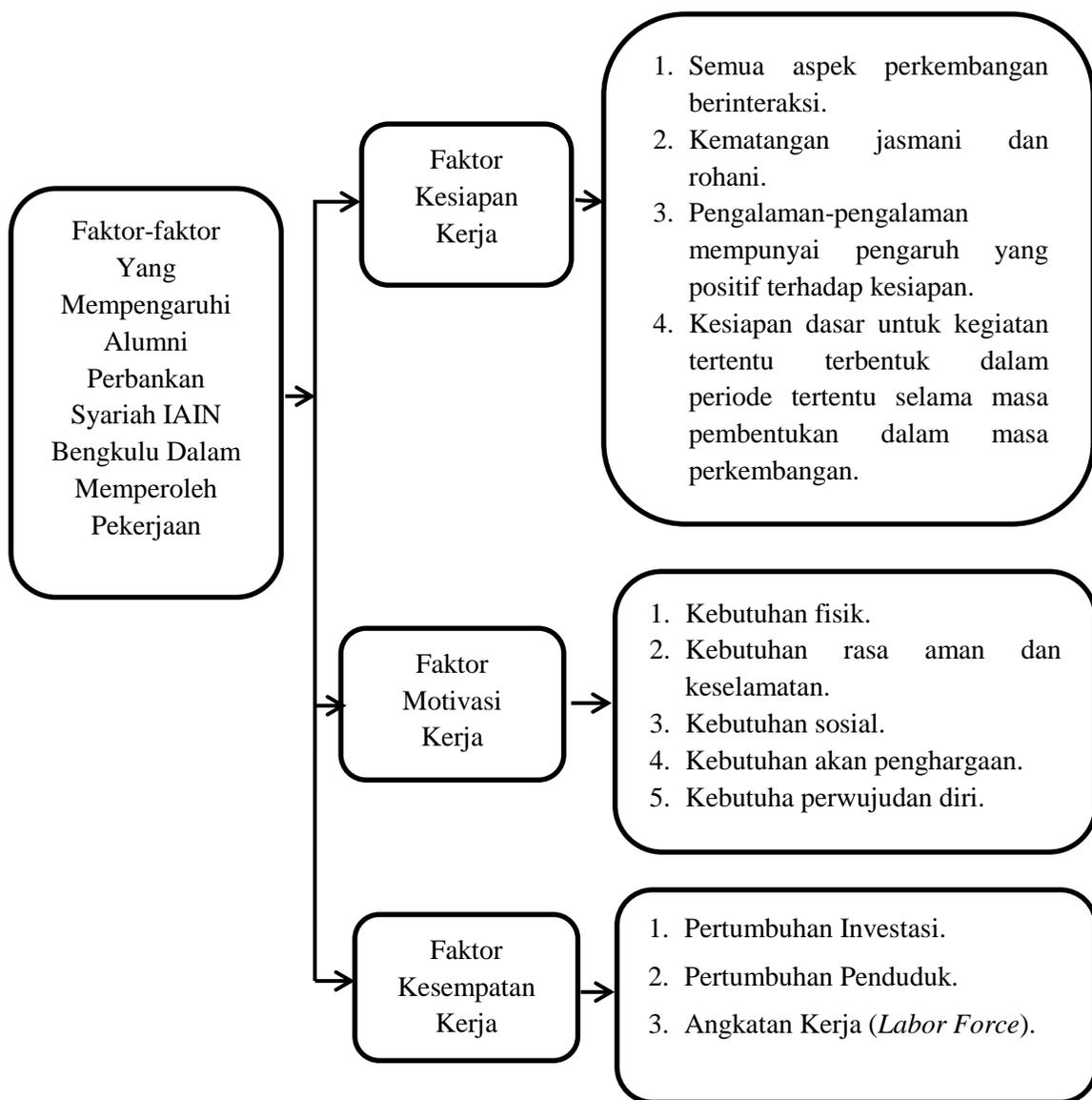
b. Pertumbuhan Penduduk

Banyaknya peluang atau kesempatan kerja yang terisi dapat tercermin dari besarnya jumlah penduduk yang bekerja, sehingga dengan demikian laju pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia.³³

³³ Soeharsono Sagir, "*Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*" (Alumni Bandung, 2015), h. 62

B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dalam penelitian, aspek-aspek yang diukur dari faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan meliputi 3 faktor, yaitu faktor Kesiapan kerja ialah faktor dimana Alumni perbankan syariah memiliki kesiapan atau tidak untuk bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan. Faktor Motivasi Kerja ialah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu, jadi dimana alumni perbankan syariah IAIN Bengkulu termotivasi untuk bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan. Faktor Kesempatan Kerja adalah suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.



Gambar 2.2

Kerangka Berfikir

Analisis Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Dalam Memperoleh Pekerjaan

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diteliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan pengujian secara empiris. Berdasarkan teori-teori diatas dapat dirumuskan suatu hipotesis yaitu:

1. Terdapat faktor Kesiapan Kerja yang mempengaruhi Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
2. Terdapat faktor Motivasi Kerja yang mempengaruhi Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
3. Terdapat faktor Kesempatan Kerja yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian lapangan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif *Ex Post Facto*. Penelitian *Ex Post Facto* adalah penelitian yang dilakukan dengan penyelidikan secara empiris yang sistematis, peneliti tidak mempunyai control langsung terhadap variable-variabel bebas (*independent variables*), karena fenomenanya sukar di manipulasi.³⁴ Dengan karakteristik Penelitian *Ex Post Facto* maka melalui data-data yang diperoleh peneliti dapat mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan data yang berupa angka. Data kuantitatif diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai

³⁴ Syofian Siregar, “*Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara”, 2014), h. 11

karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia yang dinamakan variable.³⁵

B. Waktu dan Lokasi penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan pada saat observasi awal dilaksanakan pada Januari – Maret 2022.

2. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul yang diajukan penulis tempat penelitian terfokus pada tempat dimana Alumni Prodi Perbankan Syariah yang masih berada di Kota Bengkulu.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu sebanyak 184 orang lulusan tahun 2020.

2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam menentukan ukuran sampel yaitu rumus *slovin*. Rumus *Slovin* adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, cetakan ke (Bandung: ALFABETA, 2018). h. 57

Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *Slovin*.

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

Keterangan :

N = Besaran sampel

N = Besaran populasi

Ne = Persen kelonggaran ketidaktelitian (ditetapkan 10% dengan tingkat ketelitian 90%)

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,01)}$$

$$n = \frac{184}{1 + 1,84}$$

$$n = \frac{184}{2,84}$$

$n = 64,788$ dibulatkan menjadi 65 orang alumni.

Berdasarkan jumlah sampel di atas teknik yang digunakan dalam meneliti sampel pada penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *Convenience Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel

berdasarkan ketbetulan saja, anggota populasi yang ditemui peneliti, dan bersedia menjadi responden untuk dijadikan sampel, atau peneliti memilih orang terdekat saja.³⁶ Teknik ini dipilih karena dipandang sebagai teknik yang paling tepat karena sampel yang diambil adalah alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu.

D. Sumber dan Teknik pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data dalam memecahkan suatu masalah yang akan diteliti, diperlukan adanya data data yang menunjang dan akurat. Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan atau objek penelitian. Informan ditentukan sesuai dengan masalah penelitian. Informan dalam penelitian ini berasal alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu.

b. Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain, biasanya didapatkan dari berbagai jenis publikasi untuk mendukung data primer. Data sekunder dalam

³⁶ Syofian Siregar, “*Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara”, 2014), h. 60

penelitian ini dapat diperoleh dari sumber pustaka seperti buku, dokumen-dokumen pihak terkait, maupun sumber dari media lain yang dapat menunjang kelengkapan data penelitian agar penelitian ini dapat berjalan akurat dan sesuai dengan kenyataannya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Survei

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Teknik pengumpulan informasi pada penelitian ini dengan cara menyusun kuesioner yang akan diajukan oleh responden.

b. Kuesioner

Dilakukan dengan cara menyebar pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuisisioner kepada Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu baik yang bekerja ataupun belum.

E. Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
1. Kesiapan Kerja (X1)	Keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan	<ol style="list-style-type: none">1. Semua aspek perkembangan berinteraksi.2. Kematangan jasmani dan rohani.3. Pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan.4. Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.
2. Motivasi Kerja (X2)	Keseluruhan proses pemberian motivasi (dorongan) kepada	<ol style="list-style-type: none">1. Kebutuhan fisik.2. Kebutuhan rasa aman dan

	para pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.	keselamatan. 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan akan penghargaan. 5. Kebutuhan perwujudan diri.
3. Kesempatan Kerja (X3)	suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian.	1. Pertumbuhan Investasi. 2. Pertumbuhan Penduduk. 3. Angkatan Kerja (<i>Labor Force</i>).

F. Instrumen Penelitian

Agar penelitian ini berhasil guna menggunakan metode yang valid dan dengan segala keterbatasan yang ada pada penelitian ini maka, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

1. Kuisisioner Tertutup

Angket atau kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pengalaman dan keyakinan pribadi responden. Kuisisioner dalam penelitian ini adalah

kuisisioner tertutup dan skala yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan skala *likert*, dengan skala *likert* ini peneliti ingin mengetahui pendapat dan persepsi Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* atau skala *ordinal*. Dalam penelitian ini alternatif yang disediakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert Penyebab Alumni Prodi Perbankan Syariah Iain Bengkulu Banyak Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan

No.	Kategori	Simbol	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Nadia annisa³⁷

2. Dokumentasi

Pengunaan teknik dokumentasi yaitu dengan pengumpulan data dalam hal ini dengan melihat dan

³⁷ Nadia Annisa. “Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Untuk Kuliah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu”. (Skripsi Sarjana, IAIN Bengkulu, 2018). h.38

mengamati data-data yang berkaitan dengan kegiatan lapangan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebelum kuisisioner disebarkan kepada objek penelitian untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah instrumen penelitian. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan *pearson corelation*, dimana valid jika nilai signifikan $< (0,05)$.

b. Uji Reliabilitas Data

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau benar jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner adalah dengan rumus *alpha crombach* dimana dikatakan reliabel jika *alpha crombach* $> 0,50$.³⁸

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk melakukan uji

³⁸Ghazali, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h.53

normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Skewness*. Data dinyatakan normal jika nilai *Skewness* terletak antara -2 sampai 2.³⁹

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk pengujianya peneliti menggunakan *Levene test* yaitu *Homogenitas of Variance test* dengan pedoman sebagai berikut⁴⁰

1. Signifikasi uji (α) = 0,05
2. Jika sig.> α , maka variansi setiap sampel sama (homogen)
3. Jika sig.< α , maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

c. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak terhadap variabel terikat. Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan linear adalah nilai F yang dihitung dengan rumus :⁴¹

³⁹ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, “*SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*”, (Jakarta: Jagakarsa, 2012), h.16

⁴⁰ Mikha Agus Widiyanti, “*Statistika Terapan Konsep dan Aplikasi SPSS*”, (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo. 2012) h.178

⁴¹ Sugiyono, “*Statistika untuk Penelitian*”, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 265

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga bilangan F untuk regresi

RK_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} : Rerata kuadrat garis residu

Jika Sig>0,05 maka hubungan antara variabel bisa dikatakan linear.

3. Analisis Faktor

Analisis faktor bertujuan untuk menjelaskan hubungan di antara banyak variabel dalam bentuk faktor atau variabel bahkan antar responden. Faktor berupa besaran acak yang sebelumnya tidak terdapat diamati atau diukur. Analisis faktor dimulai dari menyusun suatu kelompok variabel baru berdasarkan hubungan sebagaimana ditunjukkan matriks korelasi.⁴²

Analisis faktor digunakan untuk mereduksi data atau meringkas dari variabel yang banyak diubah menjadi variabel yang jumlahnya sedikit. Dalam penelitian ini analisis faktor digunakan untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Untuk perhitungan analisis faktor

⁴² Munjrad kuncoro, “*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*”, (Jakarta: Erlangga, 2013), h.267

digunakan program SPSS dan dilakukan dengan teknik analisis *Bartlett's Test of Sphericity*.⁴³

Untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan digunakan alat statistik analisis *interdependence multivariate* berupa analisis faktor. Analisis faktor dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS yang dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
2. Menguji variabel yang telah diidentifikasi agar dianggap layak sebagai variabel yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Metode yang digunakan untuk pengujian adalah *Barlett Test Of Sphericity* yang digunakan untuk menguji kelayakan 3 variabel penelitian secara bersama-sama dan pengukuran *Measure Of Sampling*

⁴³ Nadia annisa. "*Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Untuk Kuliah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu*". (Skripsi Sarjana, IAIN Bengkulu, 2018). h.38

Adequency (MSA) yang digunakan untuk menguji kelayakan setiap variabel penelitian.

Menurut Santoso, Kriteria penelitian yang dianggap layak untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya berdasarkan metode *Barlett Test Of Sphericity* adalah KMO and *Barlett's Test*. Jika nilai KMO and *Barlett's Test* > 0.5 maka variabel yang ada sudah bisa di analisis lebih lanjut, namun jika nilai KMO and *Barlett's Test* $< 0,5$ maka variabel yang ada tidak bisa di analisis lebih lanjut.⁴⁴

3. Melakukan proses *factoring* atau *ekstraksi* terhadap variabel-variabel yang dianalisis sehingga terbentuk satu atau lebih faktor yang dianggap bisa mewakili variabel yang ada.

Proses *factoring* dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Principal Component Method Analysis*. sebuah faktor dianggap mewakili variabel yang ada jika nilai *factors Leading*-nya (perbandingan nilai kolerasi masing-masing variabel dengan faktor yang terbentuk) > 0.55 .

⁴⁴ Rini Elvira, *Identifikasi Faktor-faktor Penentu Keberhasilan Pengembangan Kluster Industri Kecil Rotan Kota Padang*, (Tesis Strata 2, Program Pasca Sarjana Universitas Andalas Padang, 2007), h. 67

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi Gambaran Penelitian

a. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam IAIN Bengkulu lanjutan dari Fakultas Syariah IAIN Bengkulu yang diresmikan pada bulan Juni 1971. Fakultas Syariah ini sudah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan yaitu mulai dari Prof. Dr. H Djaman Nur (1990-1997), Drs. Amiruddin Musa (1986-1990), dan Drs. H.Chaidir Hadi (1990 1997). Fakultas Syariah ini bersama dengan Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang di Bengkulu (berdiri 1984), berdasarkan keputusan Presiden RI Nomor 11 tahun 1997 dan keputusan Menteri Agama RI Nomor E/125/1997 diresmikan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkulu bersama 32 STAIN, IAIN seluruh Indonesia. Setelah menjadi STAIN, Fakultas Syariah beralih menjadi Jurusan Syariah dengan⁴⁵

⁴⁵ Sinta Wulandari. *“Tingkat Pemahaman Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI Institut Agama Islam Negeri Bengkulu terhadap Akad Mudharabah Mutlaqa dan Mudharabah Muqayyadah”*. (Skripsi Sarjana, IAIN Bengkulu, 2018). h.36.

Ketua Jurusan Pertama Drs. Parmi Nurdin, S.H (1997-2002). Setelah itu Ketua Jurusan dijabat oleh Drs. M. Syakroni, M.Ag didampingi Dr. Supardi Mursalin, M.Ag sebagai sekretaris dengan prodi Ekonomi Islam. Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, artinya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu telah ditetapkan statusnya menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Program studi Ekonomi Syariah didirikan pada tanggal 1 November 2007 dengan Nomor SK pendirian Dj.1/422/2017 yang ditanda tangani oleh Direktur Jendral pendidikan Islam. Sedangkan prodi Perbankan Syariah didirikan pada tanggal 13 Agustus 2012 dengan Nomor SK pendirian 1195 tahun 2012 yang ditanda tangani oleh Direktur Jendral pendidikan Islam.⁴⁶

Pada awalnya Perbankan Syariah masih menginduk pada Fakultas Syariah tahun 2006. Sejak 2015 Perbankan Syariah berkembang menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

⁴⁶ Sinta Wulandari. *“Tingkat Pemahaman Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI Institut Agama Islam Negeri Bengkulu terhadap Akad Mudharabah Mutlaqa dan Mudharabah Muqayyadah”*. (Skripsi Sarjana, IAIN Bengkulu, 2018). h. 38

Kebutuhan kebutuhan tenaga ahli Perbankan dan lembaga keuangan syariah di Indonesia diperkirakan mencapai 15.000 per tahun jika mengacu pada pertumbuhan kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor unit Perbankan Syariah baru tiap tahunnya. Bahkan di tahun 2030 dengan kebutuhan tenaga ahli Perbankan Syariah diperkirakan dapat mencapai 187.000 orang. Menjadikan prodi Perbankan Syariah sebagai prodi yang potensial sehingga Prodi Perbankan Syariah sesungguhnya bertanggung jawab dalam mencetak kader-kader tenaga kerja Islami profesional dalam rangka memenuhi kebutuhan pasar, baik di tingkat nasional maupun internasional, termasuk di dalamnya tenaga profesional di bidang Perbankan dan Keuangan syariah.⁴⁷

Jurusan Ekonomi Islam mempunyai 4 program studi, yaitu:

- a. Program studi Ekonomi Syariah.
- b. Program studi Perbankan Syariah.
- c. Program studi Manajemen Zakat dan Wakaf.
- d. Program studi Haji dan Umrah.

⁴⁷ <https://ps.febi.radenintan.ac.id/sejarah-berdiri/hari> selasa tgl 9 Desember 2019 jam 10.34.

b. Visi, Misi, Nilai Dasar, Keyakinan Dasar, Motto dan Tujuan FEBI IAIN Bengkulu

1. Visi

Unggul dalam kajian dan pengembangan Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam yang memadukan sains dan berjiwa kewirausahaan di Asia Tenggara tahun 2037.

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang efektif, dinamis, dan profesional dalam ekonomi dan bisnis Islam.
- b. Melaksanakan penelitian dalam bidang ekonomi dan bisnis Islam
- c. Melaksanakan pengabdian masyarakat di bidang ekonomi dan bisnis Islam yang berbasis pada pemberdayaan.
- d. Menjalinkan kerjasama secara produktif dengan lembaga keuangan, pemerintah, dan swasta di tingkat lokal, nasional, dan internasional.

3. Nilai Dasar

- a. Cerdas
- b. Ikhlas
- c. Berakhlak mulia
- d. Jujur dan Bertanggung jawab
- e. Disiplin
- f. Berdaya saing

- g. Mandiri
- h. Kerjasama (*Teamwork*)

4. Keyakinan Dasar

- a. *Inna ma'al 'usri yusra* (Sesungguhnya dibalik kesulitan pasti ada kemudahan) (An-Nasyr: 6)
- b. *Man Jadda wa jada* (Siapa yang bersungguh-sungguh dia akan dapat) (Kata Al-Hikmah).

5. MOTTO

“**EKSIS: Edukatif, Kreatif, Sportif, Islami, dan Santun**”⁴⁸

6. Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

- a. Menghasilkan lulusan yang berkualitas secara akademis dan moral serta berorientasi global dalam bidang ekonomi dan manajemen syariah.
- b. Menyelenggarakan pendidikan berlandaskan prinsip-prinsip tata kelola organisasi yang baik dan sehat.
- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas dosen untuk menghadapi persaingan global.
- d. Meningkatkan kualitas penelitian dalam bidang ekonomi dan manajemen syariah yang diorientasikan pada keunggulan global.

⁴⁸ <https://febiainbkl.blogspot.com/hari> Jumat 28 Januari 2022 jam 11.07

- e. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan teknologi dalam bidang ekonomi dan manajemen syariah.
- f. Memperluas kerja sama strategis dengan pemerintah, dunia industri, dan lembaga pendidikan.⁴⁹

c. Profil Lulusan Perbankan Syariah

Adapun profil lulusan lulusan program studi perbankan syariah adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Profil Lulusan
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Bengkulu**

No	Profil Lulusan	Deskripsi Profil Lulusan
1.	Utama : Praktisi dan analis perbankan syariah.	Sarjana Perbankan Syariah mampu melaksanakan tugas-tugas dibidang administrasi, pengelolaan dan penyelenggaraan Perbankan Syariah yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas dan mutakhir di bidang perbankan syari'ah, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan dan keahlian serta mampu menerapkan teori-teori

⁴⁹ Web resmi FEBI IAIN Bengkulu <http://febis.iaianbengkulu.ac.id>

		Perbankan Syariah.
2.	1. Pendukung: 2.1 Entrepreneurial banker yang mumpuni dalam manajemen lembaga keuangan dan perbankan syariah	Sarjana Perbankan Syariah mampu melaksanakan tugas-tugas dalam perencanaan, pengelolaan dan pengorganisasian keuangan Perbankan Syariah dan mampu merintis usaha (wirausahawan) dalam bidang lembaga keuangan dan perbankan syariah yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas dan mutakhir di bidang perbankan syari'ah, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan dan keahlian serta mampu menerapkan teori-teori Perbankan Syariah.
	2.2 Konsultan pada sektor keuangan dan perbankan syariah	Sarjana Perbankan Syariah mampu mendesain, memberi ide, mendampingi tugas-tugas dalam pengelolaan keuangan Perbankan Syariah yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas dan mutakhir di bidang perbankan syari'ah, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan dan keahlian serta mampu menerapkan teori-teori Perbankan Syariah.
3.	Lainnya : Cendekiawan dan peneliti dalam bidang ekonomi,	Sarjana Perbankan Syariah mampu memberikan inovasi, memecahkan berbagai masalah pengelolaan keuangan dan perbankan syari'ah melalui kajian dan hasil penelitian yang dapat

	bisnis, manajemen di sector keuangan dan perbankan syariah	dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan lembaga keuangan syariah dan perbankan syariah yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas dan mutakhir di bidang perbankan syari'ah, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan dan keahlian serta mampu menerapkan teori-teori Perbankan Syariah.
--	--	--

Sumber : Web resmi FEBI IAIN Bengkulu <http://febis.iainbengkulu.ac.id>

d. Visi dan Misi Program Studi Perbankan Syariah

1. Visi :

“Unggul dalam memadukan ilmu Perbankan Syariah, Sains, dan Kewirausahaan pada tahun 2027 di Indonesia Bagian Barat”.

2. Misi :

- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran yang efektif dinamis, dan profesional dalam bidang Perbankan Syariah, Sains, dan Kewirausahaan.
- b. Melaksanakan penelitian dalam bidang Perbankan Syariah, Sains, dan Kewirausahaan.

- c. Melaksanakan pengabdian masyarakat dalam bidang Perbankan Syariah, Sains, dan Kewirausahaan.
- d. Menjalin kerjasama secara produktif dengan Lembaga Keuangan Syariah ditingkat Lokal, Nasional, dan Internasional.

e. Tujuan dan Sasaran Prodi Perbankan Syariah

1. Tujuan

- a. Menghasilkan sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah yang memiliki kemampuan akademik dan Profesional.
- b. Menghasilkan sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah yang beriman, berakhlak mulia, memiliki kecakapan sosial dan manajerial serta berjiwa wirausaha (*entrepenuership*).
- c. Menjadikan program studi Perbankan Syariah sebagai kajian dan penelitian Ekonomi Syariah
- d. Menjadikan program studi Perbankan Syariah sebagai pusat unggulan dalam bidang kewirausahaan.

- e. Mewujudkan masyarakat yang berorientasi kepada sistem Ekonomi Syariah dan berjiwa *entrepenuership*.⁵⁰

2. Sasaran

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas input dosen, tenaga pendidikan dan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
- b. Meningkatkan kompetensi dosen dan Mahasiwaterhadap hukum dan Ekonomi syariah.
- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan Mahasiswa.
- d. Meningkatkan produktifitas akademik mahasiswa.
- e. Meningkatkan kualitas kinerja dosen dan tenaga kependidikan.
- f. Meningkatkan penguasaan IPTEK dan seni yang berlafaskan Islam bagi mahasiswa, bagi dosen, dan tenaga kependidikan.
- g. Meningkatkan penguasaan bahasa asing bagi mahasiswa, dosen, dan tenaga pendidik.

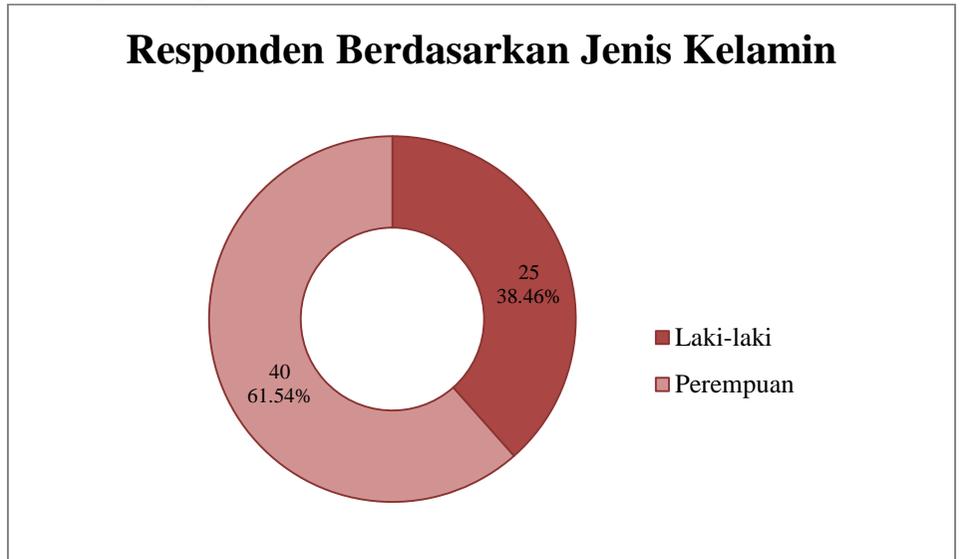
⁵⁰ Sinta Wulandari. *“Tingkat Pemahaman Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI Institut Agama Islam Negeri Bengkulu terhadap Akad Mudharabah Mutlaqa dan Mudahrabah Muqayyadah”*. (Skripsi Sarjana, IAIN Bengkulu, 2018). h. 42.

- h. Meningkatkan entrepreneurship civitas akademika.
- i. Meningkatkan mutu kelembagaan.
- j. Meningkatkan kualitas dan kuantitas koleksi buku perpustakaan.
- k. Meningkatkan kesadaran dan kepekaan terhadap semua permasalahan kependidikan, hukum, social, politik, ekonomi, budaya, dan peradaban masyarakat.
- l. Meningkatkan kerjasama dengan berbagai lembaga atau instansi pemerintah dan non pemerintah dalam rangka terwujudnya perguruan tinggi.⁵¹

⁵¹ Sinta Wulandari. *“Tingkat Pemahaman Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI Institut Agama Islam Negeri Bengkulu terhadap Akad Mudharabah Mutlaqa dan Mudahrabah Muqayyadah”*. (Skripsi Sarjana, IAIN Bengkulu, 2018). h. 45

B. Deskripsi Responden Penelitian

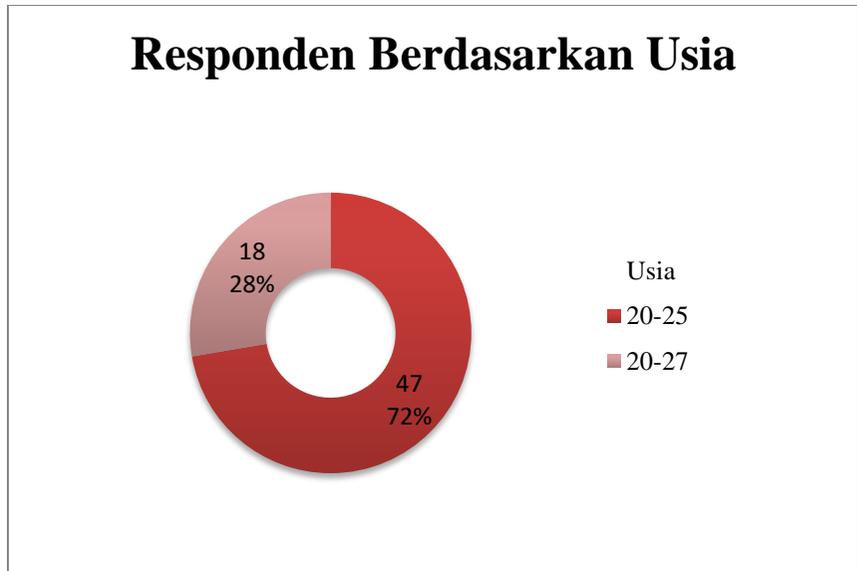
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang terdapat pada gambar 4.1 di atas, menunjukkan bahwa Responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase 38,46%, Responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 40 orang dengan persentase 61,54% dari keseluruhan responden yang berjumlah 65 dari total keseluruhan responden sebanyak 65 orang dengan persentase 100%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian didominasi oleh perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

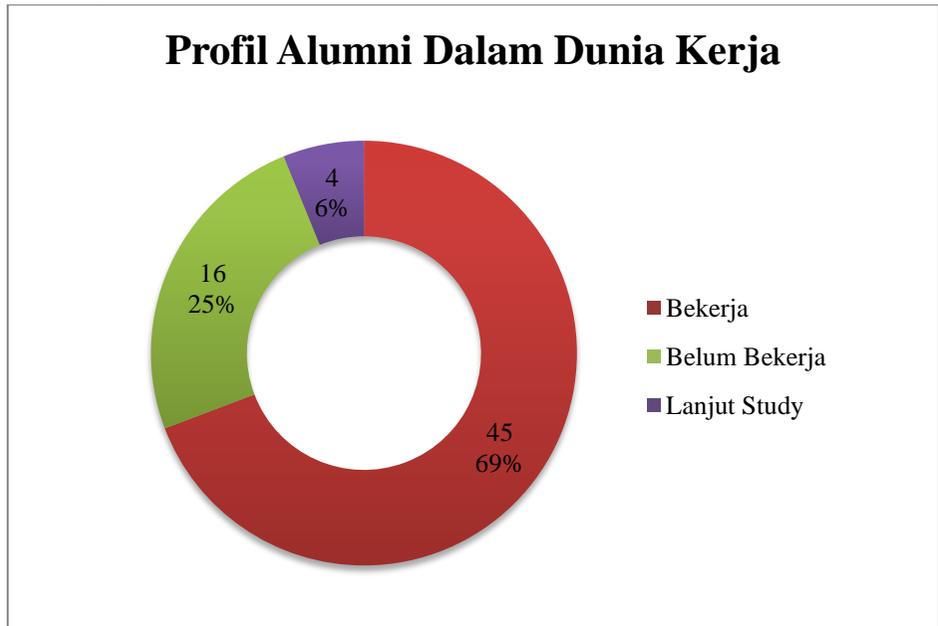


Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang terdapat pada gambar 4.2 di atas, menunjukkan bahwa Responden di dominasi oleh responden usia 20-25 tahun dengan jumlah 47 orang atau dengan persentase 72%, sedangkan responden dengan usia 20-27 tahun yaitu 18 orang dengan presentase 28% dari keseluruhan responden yang berjumlah 65 dari total keseluruhan responden sebanyak 65 orang dengan persentase 100%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian didominasi dengan usia 20-25 tahun.

3. Deskripsi Profil Alumni Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2020 Dalam Dunia Kerja.

a. Deskripsi Profil Alumni

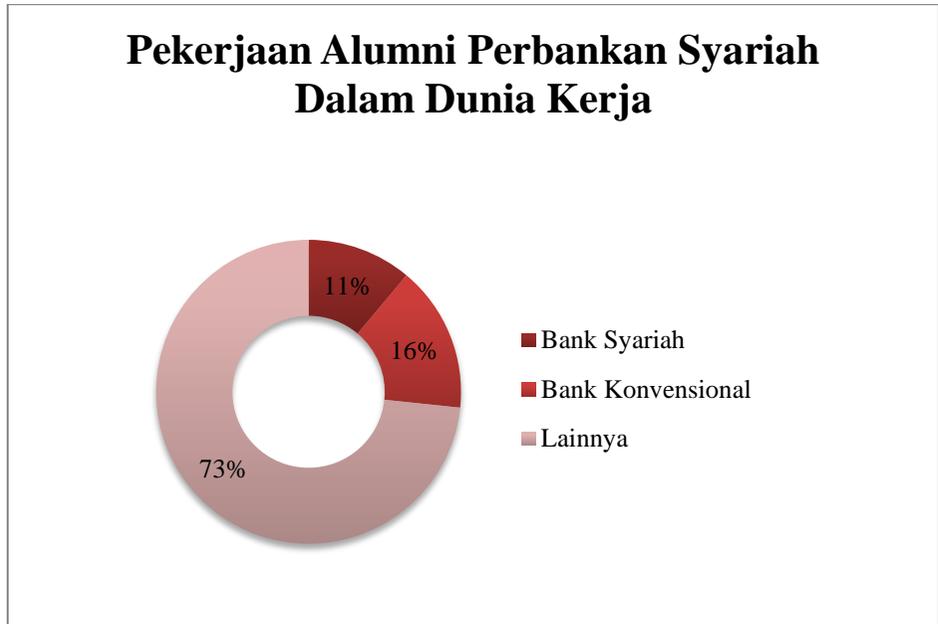


Gambar 4.2
Profil Alumni Dalam Dunia Kerja

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa Profil Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang bekerja 45 orang dengan persentase 69%, yang belum bekerja 16 orang dengan persentase 25% dan yang lanjut studi 4 orang dengan persentase 6% dari total keseluruhan responden sebanyak 65 orang dengan persentase 100%. Data tersebut dapat diketahui bahwa responden pada

penelitian didominasi alumni Prodi Perbankan Syariah yang sudah bekerja.

b. Pekerjaan Alumni Prodi Perbankan Syariah



Gambar 4.3

Deskripsi Pekerjaan Alumni Prodi Perbankan Syariah Dalam Dunia Kerja

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa Pekerjaan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang bekerja di Bank Syariah sebanyak 5 orang dengan persentase 11%, yang bekerja di bank konvensional sebanyak 7 orang dengan persentase 16%, dan yang bekerja di Lembaga Keuangan Mikro Syariah, Staff Accounting, Wiraswasta, Koperasi, Leasing, PT,

Tenaga Administrasi, Perusahaan Swasta, Karyawan Toko, Guru, dan Lainnya sebanyak 33 orang dengan persentase 73% dari responden yang mengisi kuesioner menyatakan sudah bekerja 45 orang dari total responden sebanyak 65 orang dengan persentase 100%. Dari data tersebut diketahui bahwa Alumni Prodi Perbankan Syariah yang sudah bekerja lebih dari 50% namun Alumni Prodi Perbankan Syariah yang bekerja sesuai dengan study yang mereka tempuh masih belum terserap secara maksimal.

C. Hasil Penelitian

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam suatu instrumen dikatakan valid jika butir-butir pertanyaan atau pernyataan pada suatu instrumen mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut.⁵² Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan pearson correlation, dimana dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$.⁵³ Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel-tabel berikut:

⁵² Kasmadi, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2014) h. 87

⁵³ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013). h.53

Tabel 4.2 Uji Validitas Kesiapan Kerja

No	Item	Syarat Sig < 0,05	<i>Signifikansi</i> < 0,05	Keterangan
1.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
2.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
3.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
4.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
5.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
6.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
7.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
8.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
9.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,001	Valid
10.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
11.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
12.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
13.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
14.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
15.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
16.	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,005	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/pernyataan untuk mengukur variabel kesiapan kerja menghasilkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 bahwa data tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Item	Syarat Sig < 0,05	Signifikansi < 0,05	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
2.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
3.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
4.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
5.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
6.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
7.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
8.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
9.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
10.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
11.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
12.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
13.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
14.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
15.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
16.	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/pernyataan untuk mengukur variabel motivasi kerja menghasilkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 bahwa data tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Uji Validitas Kesempatan Kerja

No	Item	Syarat Sig < 0,05	<i>Signifikansi</i> < 0,05	Keterangan
1.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
2.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
3.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
4.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
5.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
6.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
7.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
8.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
9.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
10.	Kesempatan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/pernyataan untuk mengukur variable kesempatan kerja menghasilkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 bahwa data tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel atau benar jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, dengan asumsi nilai cronbach alpha lebih besar

dari 0,5 maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil uji *Cronbach Alpha* pada penelitian ini :

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Faktor Kesiapan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	16

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Faktor Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	16

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Faktor Kesempatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	10

Berdasarkan tabel 4.5 sampai tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk ke-3 variabel penelitian yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, seluruh variabel penelitian yang diteliti memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliabel*.

Jadi untuk data setiap variabel yang diuji semuanya valid dan reliabel dengan menggunakan perhitungan SPSS.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau belum sehingga kesimpulan dalam penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan *One Sample Komogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan program *SPSS 20*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KK	MK	KSK
N		65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.0462	58.8923	28.4000
	Std. Deviation	3.40235	9.04351	3.44964
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.166	.099
	Positive	.121	.094	.099
	Negative	-.108	-.166	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.974	1.341	.801
Asymp. Sig. (2-tailed)		.299	.055	.542
a. Test distribution is Normal.				

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada table 4.8 diperoleh *Asymp. Sig. (2-tailed)* faktor kesiapan kerja sebesar 0.299, faktor motivasi kerja memperoleh *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.055 dan faktor kesempatan kerja dengan nilai *faktor Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.542. masing-masing faktor memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas sampel dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang di ambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak homogen. Motode yang digunakan untuk menguji homogenitas data dalam penelitian ini adalah *Levene Test* yaitu *Test of Homogeneity of Variance*. Dengan kriteria apabila $\text{sig} > 0,05$ maka varian dari kelompok populasi adalah sama atau homogeny. Uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 2.0.

Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KK	1.009	10	53	.449

MK	1.326	10	53	.241
KSK	1.482	10	53	.172

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9 uji homogenitas diatas dengan menggunakan *Levene Test* diketahui bahwa nilai sig dari seluruh variable penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh variable bersifat homogeny artinya sampel yang diambil dari populasi yang sama dianggap dapat mewakili varians yang sama.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kesiapan Kerja (KK)	0,063	0,05	0,063 > 0,05	Linear
Motivasi Kerja (MK)	0,901	0,05	0,901 > 0,05	Linear
Kesempatan Kerja (KSK)	0,709	0,05	0,709 > 0,05	Linear

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil table 4.10 didapat nilai masing-masing variable Kesiapan kerja diperoleh nilai sig sebesar $0,063 > 0,05$ (*Alpha*), variable Motivasi kerja diperoleh nilai sig sebesar $0,901 > 0,05$ (*Alpha*), dan Kesempatan kerja diperoleh nilai sig sebesar (*Alpha*). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari 65 responden dalam penelitian ini semua variable independen menyatakan model regresi berbentuk linear terhadap variable dependen.

3. Analisis Faktor

- 1.) Menguji ke-3 variabel penelitian secara bersama-sama dan individu agar dianggap layak sebagai variabel yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang penelitian sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Hasil pengujian kelayakan ke-3 variabel penelitian secara bersama-sama menggunakan metode *Bartlett Test Of Sphericity* terlihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Kelayakan Seluruh Variabel Penelitian

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.536
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	181.000
	Df	3

	Sig.	.000
--	------	------

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2022

Tabel 4.11 menunjukkan semua variabel dianggap layak sebagai variabel yang mempengaruhi alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Nilai KMO dan *Bartlett's test* adalah $> 0,5$ yaitu 0,536 dan Signifikansi penelitian adalah $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Hasil pengujian kelayakan variabel secara individu dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Kesesuaian Individu Variabel Penelitian

Anti-image Matrices				
		KK	MK	KSK
Anti-image Covariance	KK	.925	-.009	-.225
	MK	-.009	.871	.294
	KSK	-.225	.294	.812
Anti-image Correlation	KK	.551^a	-.010	-.259
	MK	-.010	.529^a	.349
	KSK	-.259	.349	.518^a
a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)				

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2022

Tabel 4.12 menunjukkan ke-3 variabel yang telah di uji dianggap layak sebagai variabel yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerjatidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Perhatikan baris *Anti-Image Correlation*, dimana nilai MSA ditandai dengan huruf a. Nilainya adalah kesiapan

Kerja : $0,551 > 0,5$. Motivasi kerja: $0,529 > 0,5$,
Kesempatan kerja: $0,518 > 0,5$. Berdasarkan hasil MSA
diatas, maka seluruh variabel independen dapat
dianalisis lebih lanjut karena masing-masing nilainya $>$
 $0,5$.

2.)Melakukan proses Factoring atau ekstraksi terhadap 3
variabel penelitian

Proses *factoring* ke-3 variabel penelitian dilakukan
dengan tujuan mengekstraksi ke-3 variabel penelitian
menjadi satu atau lebih faktor yang mewakili ke-3
variabel. Proses *factoring* dilakukan dengan
menggunakan metode *Principal Component Method*
Analysis. Hasil *factoring* ke-3 variabel penelitian
menampilkan nilai komunitas (*communalities*), total
varians (*total varians explained*) dan matrik komponen
(*component matrix*). Nilai komunitas merupakan jumlah
varians dari setiap variabel yang dapat dijelaskan oleh
faktor yang terbentuk, semakin besar nilainya maka
semakin besar hubungannya dengan faktor yang
terbentuk. Nilai komunitas yang dihasilkan dapat di lihat
pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13
Jumlah Varians Setiap Variabel Yang Akan
Dijelaskan Oleh Setiap Faktor (Komunalitas)

Communalities		
	Initial	Extraction
KK	1.000	.941
MK	1.000	.937
KSK	1.000	.224

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2022

Tabel 4.13 menunjukkan nilai variabel yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Ke-3 variabel dianggap mampu menjelaskan faktor jika nilai Extraction lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semua variabel dapat dipakai untuk menjelaskan faktor.

Tabel 4.14
Total Varians Semua Variabel Penelitian
Yang Dijelaskan Oleh Setiap Faktor

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.497	49.898	49.898
2	.914	30.474	80.372
3	.589	19.628	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2022

Nilai total *eigenvalues* menunjukkan jumlah faktor yang terbentuk, nilai *eigenvalues* di bawah 1 tidak digunakan untuk menghitung jumlah faktor yang terbentuk. Dari tabel 4.15 terlihat hanya 1 faktor yang terbentuk dari hasil ekstrak ke-3 variabel karena dengan satu faktor nilai *eigenvalues* di atas 1. Namun untuk 2 faktor nilai *eigenvalues* sudah berada di bawah 1 sehingga proses factoring berhenti pada 1 faktor saja.

Persentase *varians eigenvalues* menunjukkan varians variabel penelitian yang dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.⁵⁴ Variable yang dimasukkan dalam analisis faktor dan dianggap layak sebagai variabel yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Bila ke-3 variabel di ekstrak menjadi satu faktor maka varian yang dapat dijelaskan oleh satu faktor adalah 49.898%. Bila ke-3 variabel di ekstrak menjadi dua faktor adalah 30.474%. Namun bila ke-3 variabel di ekstrak menjadi tiga faktor maka varian yang dapat dijelaskan oleh tiga faktor adalah 19.628%. Akan tetapi, faktor kedua dan ketiga *eigenvalues* nya kurang dari 1.

⁵⁴Nadya Annisa, "*Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Untuk Kuliah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu*". (Skripsi Sarjana, IAIN Bengkulu, 2018). h.75

Persentase *cumulative* adalah total varians dari faktor yang ada. Nilai 49.898 berarti faktor satu dapat menjelaskan 49.898% dari varians ke-3 variabel. Nilai 80.372 berarti faktor kedua dapat menjelaskan 80.372% dari varian ke-3 variabel. Matrik komponen menunjukkan distribusi variabel pada faktor yang terbentuk, dan nilai pada tabel matrik komponen menunjukkan besarnya kolerasi antara suatu variabel dengan faktor yang terbentuk (*factor loading*). Sebuah faktor dapat di anggap mewakili variabel dengan faktor yang ada jika nilai *factor loading* > 0,55. Hasil ekstraksi 3 variabel dapat dilihat dari tabel 4.15 dibawah ini:

**Tabel 4.15 Komponen matrix
Component Matrix^a**

	Component
	1
KK	.578
MK	-.698
KSK	.822

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2022

Dari table 4.16 ditafsirkan hanya mengekstrak 1 faktor menurut kriteria pengambilan sampel faktor 1, jika kurang dari 30 variabel dianggap akurat. Dalam hal ini hanya ada 3 variabel sampel yang memiliki kesamaan rata-rata >0,04 atau memiliki nilai faktor loadingnya >

0,55. Oleh karena itu kami mereduksi 3 variabel menjadi satu komponen yang dikatakan faktor 1 yang hanya mencakup faktor kesiapan kerja, motivasi kerja, dan kesempatan kerja, dan faktor ini disebut faktor yang mempengaruhi alumni perbankan syariah IAIN Bengkulu dalam memperoleh pekerjaan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor kesiapan kerja, motivasi kerja dan kesempatan kerja sangat mempengaruhi alumni perbankan syariah IAIN Bengkulu dalam memperoleh pekerjaan.

D. Pembahasan

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Banyak Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan.

Dilihat dari tingkat keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang masih belum terserap secara maksimal sesuai dengan latar belakang yang ditempuh. Hal ini dikarenakan dengan adanya beberapa faktor yaitu Kesiapan kerja, Motivasi kerja, dan Kesempatan kerja. Data dari setiap variabel yang diuji semuanya valid setiap variabel diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur variabel Kesiapan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Kerja menghasilkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 bahwa data tersebut dinyatakan valid. Dan data yang diolah untuk mengukur

reliabel Kesiapan kerja, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Kerja menghasilkan nilai reliabel dilihat dari *cronbach alpha* lebih besar dari 0,5 maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel.

Dari data yang sudah diolah maka Faktor-faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sebagai berikut:

a. Faktor Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*). Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi, lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji. Kedua aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu.

Hasil pengujian kesesuaian dengan metode Bartlett Test Of Sphericity menunjukkan bahwa nilai

MSA (*Measure Of Sampling Adequacy*) sebesar 0,551 > 0,5. maka dapat diketahui bahwa faktor kesiapan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

b. Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan berupa, pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), kemajuan (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), pengakuan (*recognition*), dan pencapaian (*achievement*). Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Berupa, administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

Kemudian. indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow, yaitu:⁵⁵

⁵⁵ Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, and Suryadi, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi', *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3.1 (2020), h.1–12.

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Hasil pengujian kesesuaian dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* menunjukkan bahwa nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) sebesar 0,529 >0,5. maka dapat diketahui bahwa faktor Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

c. Faktor Kesempatan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja, yaitu :

- a. Kondisi perekonomian, pesatnya roda perekonomian suatu daerah mencerminkan aktivitas produksi yang tinggi, kapasitas produksi yang tinggi membutuhkan tingginya faktor produksi diantaranya adalah tenaga kerja. Jadi banyak perusahaan yang menambah tenaga kerja baru.
- b. Pertumbuhan penduduk, kualitas pertumbuhan ekonomi akan dipengaruhi oleh tingginya angka pertumbuhan penduduk. Oleh sebab itu semakin tinggi jumlah penduduk akan mengurangi kesempatan orang untuk bekerja.
- c. Produktivitas/kualitas sumber daya manusia, tingginya produktivitas dan kualitas sumber daya

- seseorang akan mendorong tingginya tingkat kesempatan kerja, dan sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang rendah akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.
- d. Tingkat upah, kenaikan upah yang tidak dibarengi dengan kenaikan kapasitas produksi akan menyebabkan pihak perusahaan akan mengurangi jumlah karyawannya, hal tersebut akan menurunkan tingkat kesempatan kerja.
 - e. Struktur umur penduduk, semakin besar struktur umur penduduk yang digolongkan mudah, maka kesempatan kerja akan menurun dan sebaliknya.⁵⁶

Hasil pengujian kesesuaian dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* menunjukkan bahwa nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) sebesar $0,518 > 0,5$. maka dapat diketahui bahwa faktor Kesempatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

⁵⁶ Indra Oloan Nainggolan, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di Propinsi Sumatera Utara (Tesis strata 2, IAIN Bengkulu, 2009)*.” h.1–83.

2. Faktor Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Banyak Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan.

Faktor Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Banyak Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan. dapat dilihat pada hasil pengujian kesesuaian dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* dengan melihat nilai MSA dari masing-masing variabel kesiapan kerja, motivasi kerja, dan kesempatan kerja. Faktor kesiapan kerja mempunyai nilai MSA (*Measure Of Sampling Adequacy*) sebesar (0,551) lebih besar dari nilai MSA (*Measure Of Sampling Adequacy*) variabel lain yaitu motivasi kerja (0,529), dan kesempatan kerja (0,518). Faktor kesiapan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap alumni Perbankan Syariah banyak yang tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka tempuh selama dibangku perkuliahan. Hal ini disebabkan karena minimnya pengalaman tentang dunia kerja. Dengan demikian rumusan masalah kedua yang menyatakan bahwa variabel atau faktor kesiapan kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap alumni Perbankan Syariah banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah di laksanakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu dalam memperoleh pekerjaan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Faktor Kesiapan Kerja yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji kelayakan dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* menunjukkan nilai MSA (*Measure Of Sampling Adequency*) sebesar $0,551 > 0,5$.
 - b. Faktor Motivasi Kerja yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji kelayakan dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* menunjukkan nilai MSA (*Measure Of Sampling Adequency*) sebesar $0,529 > 0,5$.
 - c. Faktor Kesempatan Kerja yang mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji kelayakan dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* menunjukkan nilai MSA (*Measure Of Sampling Adequency*) sebesar $0,518 > 0,5$.

2. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap alumni Perbankan Syariah banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yaitu faktor kesiapan kerja. Dimana faktor kesiapan kerja mempunyai nilai MSA (*measure of sampling adequency*) sebesar 0,551 lebih besar dari nilai MSA (*measure of sampling adequency*) variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kajian teori, berikut ini di temukan saran bagi objek penelitian, Lembaga Akademik IAIN Bengkulu, maupun penelitian lainnya yang ingin mengembangkan penelitian sejenis :

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah pengetahuan dan refrensi atau daftar rujukan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dengan memberikan alternative solusi lain yang belum termasuk dalam variable penelitian dalam penelitian ini. Hal ini karena terdapat variabel lain yang mungkin mempengaruhi alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

2. Bagi Mahasiswa FEBI hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan literatur untuk memberikan informasi mengenai Faktor apa saja yang mempengaruhi alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan diharapkan dapat menjadi acuan mahasiswa FEBI khususnya agar lebih berpikir kritis dalam mencari pekerjaan kedepannya yang sesuai dengan spesifikasi pendidikan yang ditempuh di bangku perkuliahan.
3. Bagi Lembaga Akademik IAIN Bengkulu Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan akreditasi kampus. Selain itu sebagai dokumentasi ilmiah yang bermanfaat bagi kegiatan akademik pihak kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Karim, Adiwarmanto. 2011. *Bank Islam (Analisis Fiqih dan Keuangan)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Annisa, Nadia. *Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Untuk Kuliah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu*. Skripsi. 2018
- Anshori, Nurani Siti. 'Makna Kerja (Meaning Of Work)'. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* Vol. 2. No. 3. Desember 2013
- Astuti, Sinta Indi, Septo Pawelas Arso, and Putri Asmita Wigati. '*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Tahun 2011-2018)*' (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Skripsi. 2015)
- Candraning, Cynthia dan Muhammad, Rifqi. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*. Vol. 3 No. 2. Juli 2017
- Ghazali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)

Gunawan, Ahmad, Imam Sucipto, and Suryadi. 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi'. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. 3.1 (2020)

Harnita. *Studi Penelusuran Alumni Jurusan Pendidikan Fisika Uin Alauddin Makasar Angkatan 2010 & 2011 Dalam Dunia Kerja Fakultas Tarbiyah Keguruan Makasar*. (Makasar : Skripsi 2016)

Hermanto, Muhammad. *Pengaruh Faktor Minat Kerja Dan Keterampilan Terhadap Masa Tunggu Kerja Lulusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya*. (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya. 2017)

<http://febis.iainbengkulu.ac.id>, diakses pada Sabtu, 06 November 2021, pukul 08.50

Indah, Mawar. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja Di Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Ar-Raniry Banda Aceh*. (Banda Aceh : Skripsi)

Ismail. 2011. *"Perbankan Syariah"*. Jakarta : Kencana

Kamal, Helmi. 'Menelusuri Fatwa Dsn-Mui Tentang Ekonomi

Syari'ah (Produk Penghimpunan Dana)'. *Jurnal Muamalah*. Vol.4.No.2 (2014)

Kasanah, Nur, and Mohammad Ghozali. 'Analisis Hukum Terhadap Praktik Produk Jasa Perbankan Syariah (Fee Based Service)'. *Jurnal Diklat Keagamaan*. Vol.12.No.2 (2018)

Kasmadi, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2014)

Krisanti, Ajeng Sekar. 'Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Lulusan Fakultas Ekonomi Strata Pertama'. *Jurnal Ilmiah*. 10.2 (2015)

Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. (Jakarta: Erlangga)

Marjihanto, Bambang. 1999. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini*. (Surabaya : Terbit Terang)

Mikha Agus Widiyanti, *Statistika Terapan Konsep dan Aplikasi SPSS*, (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo. 2012)

Muspawi, Mohamad, and Ayu Lestari. 'Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja'. *Jurnal Literasiologi*. 4.1 (2020)

Oloan Nainggolan, Indra. '*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di*

Propinsi Sumatera Utara. 2009

Prayudi, Ahmad. *'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)'*. *Jurnal Manajemen*. 6.2 (2020)

Agus Prihantoro, *'Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen.'*, *Jurnal.Unimus.Ac.Id* , Vol 8 No 2, Agustus 2012.

Astuti, Sinta Indi, Septo Pawelas Arso, and Putri Asmita Wigati, *'ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMPATAN KERJA PADA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Tahun 2011-2018) SKRIPSI'* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2015)

Gunawan, Ahmad, Imam Sucipto, and Suryadi, *'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi'*, *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3.1 (2020).

Indra Oloan Nainggolan, *'Analisis Faktor-Faktor Yang*

Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di Propinsi Sumatera Utara’, 2009.

Kamal, Helmi, ‘MENELUSURI FATWA DSN-MUI TENTANG EKONOMI SYARIAH (Produk Penghimpunan Dana)’, *Jurnal Muamalah*, Vol.4.No.2 (2014).

Kasanah, Nur, and Mohammad Ghozali, ‘Analisis Hukum Terhadap Praktik Produk Jasa Perbankan Syariah (Fee Based Service)’, *Jurnal Diklat Keagamaan*, Vol.12.No.2 (2018).

Krisanti Ajeng Sekar, ‘ANALISIS VARIABEL YANG MEMPENGARUHI LAMA MENCARI KERJA LULUSAN FAKULTAS EKONOMI STRATA PERTAMA’, *Jurnal Ilmiah*, 10.2 (2015).

Muspawi, Mohamad, and Ayu Lestari, ‘Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja’, *Jurnal Literasiologi*, 4.1 (2020).

Prayudi, Ahmad, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)’, *Jurnal Manajemen*, 6.2 (2020).

Rosidah, Siti, ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi Pegawai Dan Pemutusan Hubungan Kerja CV.

- Ngesti Prima Makmur', *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Manajemen*, 1.1 (2017).
- Safitri, Heni, 'Studi Penelusuran Alumni Lulusan Program Studi S1 Pendidikan Fisika Universitas Terbuka', 2014, h, 3
- Safitri, Ria Prasetya, 'Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan', *Journal of Management Review*, 2.2 (2018).
- Santoso, Santoso, and Ulfah Rahmawati, 'Produk Kegiatan Usaha Perbankan Syariah Dalam Mengembangkan Umkm Di Era Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)', *Jurnal Penelitian*, 10.2 (2016)
- Santyadiputra, Gede Saindra, and Ketut Agustini, 'Survey Kualitas Lulusan Jurusan Pendidikan Teknik Informatika', *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 13.1 (2016).
- Sastra, B., Z. Zulfadil, and K. Fitri, 'Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru', *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4.1 (2017),
- sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, cetakan ke (Bandung: ALFABETA, 2018)

Sumanti, I., W. Rumawas, and D. Mukuan, 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.001 (2018).

Tho'in, Muhammad, 'KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta)', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2.03 (2016).

TRİYADI, RICO, 'PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA' (UIN Raden Fatah Palembang, 2020)

Widayatsari, Any, 'Akad Wadiah Dan Mudharabah Dalam Penghimpunan Dana Pihak Ketiga Bank Syariah', *Economic: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, Vol. 4, No. 1 2014, 3.1 (2013)

Zunita, Maya, Yusmansyah, and Ratna Widiastuti, 'Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir The Analysis of the Final- Year Students' Employability', *Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir*, 6.3 (2018)

**L
A
M
P
I
R
A
N**

FORM 1 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

I. Identitas Mahasiswa

Nama : Mita Audinia
N I M : 1811140119
Prodi : Perbankan Syariah
Semester : 7 (Tujuh)

II. Judul Yang Diajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah) :

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Dalam
Memperoleh Pekerjaan
(Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)

III. Proses Konsultasi

1. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan

Bisa dilanjutkan

Pengelola Perpustakaan

10/11-21

[Signature]
Ayu Fieningsih, M.E.K

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan

Bisa dilanjutkan dengan catatan dirubak
tahunnya menjadi 2020

Dosen Pembimbing

Rencana Tugas Akhir

[Signature]
H. Makmur, Lc, MA, MAg

IV. Judul Yang Disahkan

.....

Perlihatkan Dosen Penyeminar:

.....

Bengkulu,

Mahasiswa

[Signature]
Mita Audinia

Mengesahkan
Kepada Ekis/Manajemen
Dr. Dastis Fadhil, M.A
Mp. 197912622006092001

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)" Yang disusun oleh :

Nama : Mita Audinia
NIM : 1811140119
PRODI : Perbankan Syariah

Telah diseminarkan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Pada:

Hari : Senin
Tanggal : 27 Desember 2021 M/1443 H

Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran Tim Penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi.

Mengetahui


Yosy Arisandy, MM
NIP.198508012014032001

Bengkulu, Desember 2021 M
Penyeminar


H. Makmur, Lc., MA, M.Ag
NIP.2004107601



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0738) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0738) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Senin, 27 Desember 2021
Nama Mahasiswa : Mita Audinia
NIM : 1811140119
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Alumni wisuda)		

Mengetahui,

a.n. Dekan

Wakil Dekan I,

Dr. Nurul Huda

NIP 196606161993031003

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mita Audinia
 NIM : 1811140119
 Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
1.	Tambahkan 1822 keahliannya (Teori dan Empiri) di latar belakang.	MWZ
2.	Tambahkan pendapat ahli di latar belakang.	MWZ
3.	Perbaiki penulisan dan footnote.	MWZ
4.	Tambahkan jumlah dan persamaan dan perbedaan di penelitian Terdahulu.	MWZ

Bengkulu, 27 Desember 2021

Penyeminar,

MWZ

H. Makmur, Lc., MA, M.Ag

NIP. 2004107601



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kola Bengkulu 38211
 Telepon (0736) 51276-51171-51172. Faksimili (0736) 51171-51172
 Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0086/Un.23/F.IV/PP.00.9/01/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

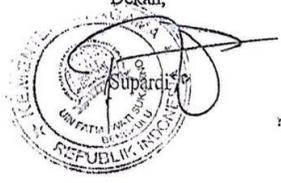
1. N A M A : Andang Sunarto, Ph.D
 NIP : 197611242006041002
 Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : H. Makmur, Lc., M. A.
 NIDN : 2004107601
 Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah

- N A M A : Mita Audinia
 NIM : 1811140119
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Tugas Akhir : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)
 Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
 Pada Tanggal : 17 Januari 2022
 Dekan,



Dekan I
 yang bersangkutan;
 yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mita Audinia Program Studi : Perbankan Syariah

NIM : 1811140119 Pembimbing I : Andang Sunarto, Ph.D

Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU
DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Alumni
Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Selasa, 01/03/2022	BAB I • Penelitian terdahulu.	• Tambahkan penelitian terdahulu tentang analisis faktor (serupa).	g
		BAB III • Metode Penelitian	• Perbaiki Metode Penelitian.	g

2.	Senin, 07/03/2022	BAB II		
		• Penulisan	• Perbaiki Penulisan sesuai dengan sistematika penulisan skripsi di pedoman TA.	↗
		• Hipotesis	• Perbaiki hipotesis penelitian.	
		• Sumber/ Footnote	• Perbaiki penulisan footnote.	
3.	Rabu, 09/03/2022	BAB III		
		• Jenis dan Pendekatan Penelitian	• Jelaskan secara rinci pendekatan kuantitatif.	↗
		• Teknik Analisis Data	• Tambahkan uji asumsi dasar.	
4.	Kamis, 10/03/2022	• Halaman Kuesioner	• Buat halaman Kuesioner atau daftar pertanyaan.	↗

5.	Senin, 14/03/2022	BAB I, II, dan III	ACC	8
6.	Kamis 27/04/2022	BAB IV	<ul style="list-style-type: none"> • Kerangka berpikir • Ayat 	8
7.	Jumat 28/04/2022	BAB III dan BAB IV	Perbaiki	8
8.	Selasa 17/05/2022	BAB IV	Perbaiki	8
9.	Jum'at 27/05/2022	BAB IV dan BAB V	Acc	1

Bengkulu, 30 Mei 2022

Pembimbing I


Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mita Audinia Program Studi : Perbankan Syariah
NIM : 1811140119 Pembimbing II : H.Makmur, Lc., MA, M.Ag
Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU
DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Alumni
Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Rabu 02/02/2022	BAB I Latar belakang	<ul style="list-style-type: none">• Tambahkan isu-isu kekinian (teoris dan empiris).• Tambahkan pendapat ahli.	
		Penelitian terdahulu	<ul style="list-style-type: none">• Tambahkan jurnal dan persamaan serta perbedaan dengan penelitian terdahulu.	

		BAB II Penulisan	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki Penulisan sesuai dengan sistematika penulisan skripsi di pedoman TA. 	F
		Sumber/ Footnote	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki penulisan footnote. 	
2.	Selasa 08/02/2022	BAB III	<ul style="list-style-type: none"> • Tambahkan data alumni. 	F
		Halaman Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Buat halaman kuesioner atau daftar pertanyaan. 	
4.	Selasa 05/04/2022	BAB IV	<ul style="list-style-type: none"> • Tambahkan deskripsi responden berdasarkan umur. • Perbaiki penulisan footnote. 	F

5.	Rabu 13/04/2022	BAB V	<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki sistematika penulisan sesuai dengan pedoman TA. 	7-
6.	Senin 25/04/2022	BAB I s.d BAB V	ACC 22 25/04	7

Bengkulu, 25 April 2022

Pembimbing II

H.Makmur,Lc.,MA,M.Ag

NIDN.2004107601



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Falah Pagar Dewa Kola Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website www.uin-sukarno-bengkulu.ac.id

10 Februari 2022

Nomor : 0224/Un.23/F.IV/PP.00.9/02/2022
Lampiran : -
Perihal : Penelitian Pendahuluan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu
di-
Bengkulu

Dengan Hormat, .

Menindaklanjuti surat permohonan mahasiswa:

Nama : Mita Audinia
NIM : 1811140119
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/ Perbankan Syariah

Maka dengan ini Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu memohon bantuan Bapak/ Ibu untuk memberikan data yang dibutuhkan, dalam rangka penyelesaian tugas akhir/skripsi mahasiswa tersebut. Adapun judul tugas akhir/skripsi: "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)".

Demikianlah, atas perhatian dan kerjasama Bapak/ Ibu diucapkan terima kasih.

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan I


9 Nurul Hak

LEMBAR KUESIONER

Nama : Mita Audinia

NIM : 1811140119

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN
BENGKULU DALAM MEMPEROLEH
PEKERJAAN (Studi Alumni Perbankan Syariah
Wisuda Tahun 2020)

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pengisian kuisisioner dilakukan oleh alumni Perbankan Syariah wisuda tahun 2020.
2. Angket ini terdiri dari dua bagian yaitu : (I) Identitas responden dan (II) daftar pernyataan yang terdiri (A) Kesiapan Kerja, (B) Motivasi Kerja, (C) Kesempatan Kerja.
3. Untuk bagian (A), (B) dan (C) , daftar pernyataan diisi dengan cara memberikan tanda Checklist (√) pada salah satu alternative jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah

jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/ibu,
karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

4. Terimakasih atas kesediaan Bapak/ibu dalam pengisian
kuisisioner ini

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Prodi : Perbankan Syariah

Angkatan :

Tahun Lulus :

Jenis Kelamin :

Perempuan

Laki-laki

Profil Alumni :

Bekerja

Belum Bekerja

Lanjut Study

Bekerja :

Perbankan Syariah

Lainnya.....

II. DAFTAR PERNYATAAN

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu alternative jawaban yang tepat pada lembar kuesioner di bawah ini, dengan keterangan jawaban sebagai berikut :

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
RR	Ragu-ragu
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

A. Kesiapan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya melakukan olahraga teratur agar dapat menjaga tubuh tetap sehat sehingga mendukung kemampuan bekerja.					
2.	Kondisi fisik saya yang sehat akan membuat saya semangat dalam bekerja.					

3.	Postur tubuh yang saya miliki akan mempengaruhi dalam usaha saya mencari pekerjaan.					
4.	Jurusan yang saya pilih sesuai bakat dan keterampilan saya.					
5.	Setelah lulus saya harus bekerja.					
6.	Saya akan bekerja sesuai minat saya.					
7.	Meskipun pekerjaan memberatkan saya, saya akan tetap menyelesaikannya.					
8.	Saya akan melaksanakan tugas-tugas saya dengan penuh tanggung jawab.					
9.	Saya akan menunggu pekerjaan sesuai dengan bakat saya.					
10.	Pekerjaan yang saya pilih adalah pekerjaan yang sesuai dengan pilihan					

	keinginan saya.					
11.	Saya terima jika ditegur saat bekerja.					
12.	Sebagai tenaga kerja saya harus mengetahui kondisi lingkungan kerja.					
13.	Saya bekerja untuk memperoleh uang untuk kebutuhan saya sendiri.					
14.	Kondisi ekonomi keluarga memicu saya untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja.					
15.	Pengalaman belajar memberikan keterampilan saya dalam bekerja.					
16.	Pengetahuan saya tentang dunia kerja akan digunakan sebagai pedoman untuk menentukan langkah dalam menentukan pekerjaan.					

Sumber : Putri Sari Nurhidayati Muntafi', *Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis UMY Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2016*, Skripsi, 2016.

B. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan.					
2.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.					
3.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.					
4.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.					
5.	Saya mendapat jaminan kesehatan.					
6.	Saya mendapat jaminan di hari tua.					
7.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					

8.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja.					
9.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja.					
10.	Saya merasa bagian dari kelompok (tim).					
11.	Saya mampu bekerja mandiri.					
12.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.					
13.	Saya diberi inisiatif atas prestasi yang diraih.					
14.	Saya berkeinginan untuk selalu beraktivitas.					
15.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.					
16.	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi lagi.					

Sumber : Kery Melianingrum, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Produksi*, Skripsi, 2014.

C. Kesempatan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Banyak peluang bekerja di sektor Perbankan Syariah.					
2.	Menurut saya kesempatan bekerja di Perbankan Syariah lebih dominan.					
3.	Saya tertarik bekerja di Perbankan Syariah, karena luasnya lapangan pekerjaan yang ditawarkan.					
4.	Saya tertarik bekerja di Perbankan Syariah, karena mudahnya mengakses lowongan pekerjaan.					
5.	Sebagai mahasiswa lulusan Perbankan Syariah, akan lebih mudah memperoleh pekerjaan di Bank Syariah.					

6.	Luasnya fungsi dan bidang karir di Perbankan Syariah.					
7.	Banyak alumni Ekonomi Islam (Perbankan Syariah) yang terserap di sektor Perbankan Syariah.					
8.	Bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan akan mempermudah jenjang karier.					
9.	Prospek karier di Perbankan Syariah cukup menjanjikan di masa depan.					
10.	Bekerja di Perbankan Syariah mampu memberikan dorongan untuk mencapai prestasi dalam bekerja.					

Sumber : Ika Rokhaningsih Hutami, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Bekerja Di Bank Syariah*, Skripsi, 2017.

Bengkulu, Maret 2022

Penulis



Mita Audinia
NIM.1811140119

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II



Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002



H. Makmur, Lc., MA, M. Ag
NIDN.2004107601



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ALUMNI PERBANKAN SYARIAH IAIN BENGKULU DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)" yang disusun oleh :

Nama : Mita Audinia

Nim : 1811140119

Prodi : Perbankan Syariah

Telah diperbaiki sesuai saran dan arahan pembimbing. Selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, Maret 2022

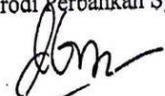
Pembimbing I


Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002

Pembimbing II


H. Makmur, Lc.,MA.M.Ag
NIDN.2004107601

Mengetahui,
Ka. Prodi Perbankan Syariah


Debby Arisandi, MBA
NIP.198609192019032012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

No : 042/SKLP-FEBI/02/6/2022

Satgas Plagiasi Program Studi Perbankan Syariah Menerangkan bahwa :

Nama : Mita Audinia
Nim : 1811140119
Prodi : Perbankan Syariah
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul Tugas Akhir : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Alumni Perbankan Syariah Wisuda Tahun 2020)
Similarity Index : 18%
Status : LULUS

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dari naskah Publikasi Tugas Akhir melalui aplikasi Turnitin.

Satgas Plagiasi
Program Studi Perbankan Syariah


Deby Anis
NIP. 198609192011201000



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

SURAT KETERANGAN

Dengan ini memberikan keterangan bahwa:

Nama : Mita Audinia
NIM : 1811140119
Program Studi : Perbankan Syariah

Telah memiliki sertifikat **LENGKAP** sesuai dengan persyaratan **SKPI** sehingga dapat mengikuti ujian munaqosah.

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Bengkulu, 16 Juni 2022

Ka. Prodi Perbankan Syariah

Debby Arisandi, MBA
NIP.198609192019032012

TABEL TABULASI KESIAPAN KERJA

Kesiapan Kerja																
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	74
2	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	4	58
2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
1	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	46
2	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	63
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	64
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	49
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	65
3	3	5	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	59
2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	41
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	64
4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	63
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	65
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	66
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	67
3	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	61
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	52
4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	63
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	65
1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	46
2	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	63
4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	63
3	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	61
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	66
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	51
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	65
3	3	2	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	56
2	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	4	58
2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	51
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	74
2	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	4	58
2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	63
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	65
4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65
4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	63
3	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	61
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	66
3	3	2	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	56
2	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	4	58
2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57

TABEL TABULASI MOTIVASI KERJA

Motivasi Kerja																
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	76
5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	63
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	59
1	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	59
4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	69
1	4	1	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	57
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	66
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	49
2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47
2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
1	3	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	37
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	59
1	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	59
4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	69
2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	74
5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	63
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
1	3	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	37
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	59
5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	70
2	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	49
5	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	61
2	4	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	47
4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	61
3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	63
3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	67
2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
1	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	56
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	66
5	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	63
1	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	56
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	66
5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	63
5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	70
2	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	49
5	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	61
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	76
5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	63
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	64
2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
1	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	56
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	66
5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	63
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
1	3	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	37
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	59
5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	70
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	59
1	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45
2	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	59
4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	69
1	4	1	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	57
2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	58
5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	51

TABEL TABULASI KESEMPATAN KERJA

Kesempatan Kerja										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
2	2	2	1	2	2	2	4	2	5	24
2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	27
2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	25
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26
3	4	4	3	3	3	3	5	5	2	35
3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	26
2	2	3	2	2	2	2	3	2	5	25
3	3	4	3	3	3	3	5	5	2	34
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	32
2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	25
2	4	4	3	2	3	2	5	3	3	31
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	2	2	2	2	2	5	2	26
2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	24
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
3	3	4	3	3	3	3	5	5	2	34
2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	26
2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	30
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	2	2	2	2	2	5	2	26
2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	29
2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	24
3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	27
3	4	4	3	3	3	3	5	5	2	35
3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	27
2	2	3	2	2	2	2	3	2	5	25
3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	32
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	28
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	2	2	2	2	3	5	2	27
2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	25
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	24
3	3	4	3	3	3	3	2	5	2	31
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	24
3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	30
3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	29
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	30
2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	25
2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	30
3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	29
2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	24
2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	28
3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	31
3	3	3	2	2	2	2	3	5	2	27
3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	32
3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	29
3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	32
2	4	4	3	2	3	2	3	4	3	30
2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	25
2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	30
3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	31
3	3	3	2	2	2	2	3	5	2	27
4	4	2	3	2	3	2	4	3	3	30
3	3	4	3	3	3	3	5	5	2	34
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
4	3	4	3	3	3	3	4	5	2	34

UJI VALIDITAS KESIAPAN KERJA

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	-.294 [*]	.342 ^{**}	.280 [*]	.267 [*]	.153	.390 ^{**}	.296 [*]	.080	.371 ^{**}	.341 ^{**}	.345 ^{**}	.460 ^{**}	.324 ^{**}	.286 [*]	.189	.578 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.017	.005	.024	.031	.223	.001	.017	.526	.002	.005	.005	.000	.008	.021	.131	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK2	Pearson Correlation	-.294 [*]	1	.129	-.017	.402 ^{**}	.695 ^{**}	-.011	.471 ^{**}	.506 ^{**}	.046	.443 ^{**}	.154	-.164	-.160	.064	.140	.328 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.017		.305	.894	.001	.000	.931	.000	.000	.714	.000	.219	.191	.202	.615	.265	.008
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK3	Pearson Correlation	.342 ^{**}	.129	1	-.078	.366 ^{**}	.414 ^{**}	.133	.284 [*]	.347 ^{**}	.130	.332 ^{**}	.397 ^{**}	.149	-.032	.041	.140	.513 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.305		.536	.003	.001	.292	.022	.005	.303	.007	.001	.235	.801	.744	.266	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

KK4	Pearson Correlation	.280*	-.017	-.078	1	.360**	-.048	.465**	.453**	-.146	.428**	.451**	.155	.317*	.425**	.229	.247*	.437**
	Sig. (2-tailed)	.024	.894	.536		.003	.707	.000	.000	.244	.000	.000	.216	.010	.000	.066	.047	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK5	Pearson Correlation	.267*	.402**	.366**	.360**	1	.513**	.694**	.753**	.361**	.359**	.709**	.403**	.177	.232	.225	.127	.725**
	Sig. (2-tailed)	.031	.001	.003	.003		.000	.000	.000	.003	.003	.000	.001	.158	.064	.072	.312	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK6	Pearson Correlation	.153	.695**	.414**	-.048	.513**	1	.201	.446**	.648**	.080	.471**	.599**	-.236	-.206	.100	.151	.527**
	Sig. (2-tailed)	.223	.000	.001	.707	.000		.108	.000	.000	.528	.000	.000	.059	.099	.427	.231	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK7	Pearson Correlation	.390**	-.011	.133	.465**	.694**	.201	1	.747**	-.010	.747**	.644**	.266*	.478**	.744**	.330**	.086	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001	.931	.292	.000	.000	.108		.000	.934	.000	.000	.032	.000	.000	.007	.497	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK8	Pearson Correlation	.296*	.471**	.284*	.453**	.753**	.446**	.747**	1	.229	.745**	.925**	.296*	.469**	.590**	.498**	.343**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.022	.000	.000	.000	.000		.067	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK9	Pearson Correlation	.080	.506**	.347**	-.146	.361**	.648**	-.010	.229	1	.057	.257*	.642**	.159	-.161	-.287*	-.056	.412**
	Sig. (2-tailed)	.526	.000	.005	.244	.003	.000	.934	.067		.652	.039	.000	.205	.199	.020	.659	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK10	Pearson Correlation	.371**	.046	.130	.428**	.359**	.080	.747**	.745**	.057	1	.651**	.221	.732**	.845**	.407**	.138	.748**
	Sig. (2-tailed)	.002	.714	.303	.000	.003	.528	.000	.000	.652		.000	.076	.000	.000	.001	.274	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK11	Pearson Correlation	.341**	.443**	.332**	.451**	.709**	.471**	.644**	.925**	.257*	.651**	1	.241	.415**	.505**	.545**	.333**	.869**

	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.039	.000		.053	.001	.000	.000	.007	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK1 2	Pearson Correlation	.345**	.154	.397**	.155	.403**	.599**	.266*	.296*	.642**	.221	.241	1	.090	-.030	-.069	.145	.526**
	Sig. (2-tailed)	.005	.219	.001	.216	.001	.000	.032	.017	.000	.076	.053		.478	.815	.586	.248	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK1 3	Pearson Correlation	.460**	-.164	.149	.317*	.177	-.236	.478**	.469**	.159	.732**	.415**	.090	1	.816**	.111	.016	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.191	.235	.010	.158	.059	.000	.000	.205	.000	.001	.478		.000	.380	.900	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK1 4	Pearson Correlation	.324**	-.160	-.032	.425**	.232	-.206	.744**	.590**	-.161	.845**	.505**	-.030	.816**	1	.285*	.042	.565**
	Sig. (2-tailed)	.008	.202	.801	.000	.064	.099	.000	.000	.199	.000	.000	.815	.000		.021	.741	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

KK1 5	Pearson Correlation	.286*	.064	.041	.229	.225	.100	.330**	.498**	-.287*	.407**	.545**	-.069	.111	.285*	1	.445**	.430**
	Sig. (2- tailed)	.021	.615	.744	.066	.072	.427	.007	.000	.020	.001	.000	.586	.380	.021		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK1 6	Pearson Correlation	.189	.140	.140	.247*	.127	.151	.086	.343**	-.056	.138	.333**	.145	.016	.042	.445**	1	.344**
	Sig. (2- tailed)	.131	.265	.266	.047	.312	.231	.497	.005	.659	.274	.007	.248	.900	.741	.000		.005
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOT AL	Pearson Correlation	.578**	.328**	.513**	.437**	.725**	.527**	.724**	.892**	.412**	.748**	.869**	.526**	.580**	.565**	.430**	.344**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK15	MK16	TOTAL
MK 1	Pearson Correlation	1	.327**	.759**	.387**	.557**	-.020	.635**	.483**	.603**	.350**	.586**	.116	-.070	.529**	.268*	.352**	.664**
	Sig. (2- tailed)		.008	.000	.001	.000	.872	.000	.000	.000	.004	.000	.357	.578	.000	.031	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK 2	Pearson Correlation	.327**	1	.375**	.470**	.726**	.445**	.435**	.109	.739**	.148	.618**	.696**	.267*	.577**	.427**	.410**	.678**
	Sig. (2- tailed)	.008		.002	.000	.000	.000	.000	.386	.000	.239	.000	.000	.032	.000	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK3	Pearson Correlation	.759**	.375**	1	.448**	.638**	-.042	.593**	.544**	.605**	.399**	.513**	.088	-.135	.475**	.498**	.247*	.660**
	Sig. (2- tailed)	.000	.002		.000	.000	.741	.000	.000	.000	.001	.000	.488	.283	.000	.000	.047	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

MK4	Pearson Correlation	.387**	.470**	.448**	1	.655**	.298*	.704**	.502**	.638**	.822**	.812**	.471**	.603**	.873**	.478**	.713**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK5	Pearson Correlation	.557**	.726**	.638**	.655**	1	.378**	.707**	.424**	.966**	.326**	.719**	.572**	.113	.757**	.532**	.356**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.369	.000	.000	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK6	Pearson Correlation	-.020	.445**	-.042	.298*	.378**	1	.187	.103	.404**	.006	.363**	.699**	.475**	.371**	-.021	.197	.424**
	Sig. (2-tailed)	.872	.000	.741	.016	.002		.136	.414	.001	.960	.003	.000	.000	.002	.869	.116	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK7	Pearson Correlation	.635**	.435**	.593**	.704**	.707**	.187	1	.805**	.745**	.673**	.844**	.149	.240	.850**	.392**	.566**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.136		.000	.000	.000	.000	.237	.054	.000	.001	.000	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK8	Pearson Correlation	.483**	.109	.544**	.502**	.424**	.103	.805**	1	.404**	.631**	.544**	-.191	.088	.542**	.346**	.399**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.386	.000	.000	.000	.414	.000		.001	.000	.000	.128	.484	.000	.005	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK9	Pearson Correlation	.603**	.739**	.605**	.638**	.966**	.404**	.745**	.404**	1	.297*	.760**	.584**	.114	.799**	.470**	.406**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001		.016	.000	.000	.364	.000	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK10	Pearson Correlation	.350**	.148	.399**	.822**	.326**	.006	.673**	.631**	.297*	1	.725**	.049	.610**	.688**	.357**	.696**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.004	.239	.001	.000	.008	.960	.000	.000	.016		.000	.700	.000	.000	.004	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK11	Pearson Correlation	.586**	.618**	.513**	.812**	.719**	.363**	.844**	.544**	.760**	.725**	1	.459**	.549**	.942**	.331**	.705**	.935**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK1 2	Pearson Correlation	.116	.696**	.088	.471**	.572**	.699**	.149	-.191	.584**	.049	.459**	1	.425**	.425**	.218	.259*	.527**	
	Sig. (2-tailed)	.357	.000	.488	.000	.000	.000	.237	.128	.000	.700	.000		.000	.000	.081	.038	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK1 3	Pearson Correlation	-.070	.267*	-.135	.603**	.113	.475**	.240	.088	.114	.610**	.549**	.425**	1	.548**	.041	.619**	.474**	
	Sig. (2-tailed)	.578	.032	.283	.000	.369	.000	.054	.484	.364	.000	.000	.000		.000	.744	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK1 4	Pearson Correlation	.529**	.577**	.475**	.873**	.757**	.371**	.850**	.542**	.799**	.688**	.942**	.425**	.548**	1	.352**	.709**	.924**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.004	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

MK1 5	Pearson Correlation	.268*	.427**	.498**	.478**	.532**	-.021	.392**	.346**	.470**	.357**	.331**	.218	.041	.352**	1	.184	.502**
	Sig. (2- tailed)	.031	.000	.000	.000	.000	.869	.001	.005	.000	.004	.007	.081	.744	.004		.141	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK1 6	Pearson Correlation	.352**	.410**	.247*	.713**	.356**	.197	.566**	.399**	.406**	.696**	.705**	.259*	.619**	.709**	.184	1	.693**
	Sig. (2- tailed)	.004	.001	.047	.000	.004	.116	.000	.001	.001	.000	.000	.038	.000	.000	.141		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOT AL	Pearson Correlation	.664**	.678**	.660**	.865**	.836**	.424**	.848**	.600**	.849**	.687**	.935**	.527**	.474**	.924**	.502**	.693**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KESEMPATAN KERJA

Correlations

		KSK1	KSK2	KSK3	KSK4	KSK5	KSK6	KSK7	KSK8	KSK9	KSK10	TOTAL
KSK1	Pearson Correlation	1	.429**	.257*	.392**	.445**	.277*	.533**	.085	.469**	-.545**	.566**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.001	.000	.025	.000	.499	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KSK2	Pearson Correlation	.429**	1	.544**	.710**	.367**	.642**	.375**	.177	.228	-.428**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.002	.159	.068	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KSK3	Pearson Correlation	.257*	.544**	1	.576**	.526**	.389**	.667**	.111	.362**	-.373**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000		.000	.000	.001	.000	.379	.003	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KSK4	Pearson Correlation	.392**	.710**	.576**	1	.607**	.924**	.566**	.217	.315*	-.454**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.082	.011	.000	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KSK5	Pearson Correlation	.445**	.367**	.526**	.607**	1	.639**	.934**	.154	.436**	-.454**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.219	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KSK6	Pearson Correlation	.277 [^]	.642**	.389**	.924**	.639**	1	.487**	.230	.232	-.362**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.001	.000	.000		.000	.066	.063	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KSK7	Pearson Correlation	.533**	.375**	.667**	.566**	.934**	.487**	1	.167	.478**	-.469**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.183	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KSK8	Pearson Correlation	.085	.177	.111	.217	.154	.230	.167	1	.224	-.141	.470**
	Sig. (2-tailed)	.499	.159	.379	.082	.219	.066	.183		.072	.264	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KSK9	Pearson Correlation	.469**	.228	.362**	.315 [^]	.436**	.232	.478**	.224	1	-.723**	.572**

	Sig. (2-tailed)	.000	.068	.003	.011	.000	.063	.000	.072		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KSK10	Pearson Correlation	-.545**	-.428**	-.373**	-.454**	-.454**	-.362**	-.469**	-.141	-.723**	1	-.506**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.003	.000	.264	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.566**	.705**	.709**	.823**	.769**	.749**	.794**	.470**	.572**	-.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DOKUMENTASI





Mita Audinia, lahir di Bengkulu selatan provinsi Bengkulu pada tanggal 04 Mei 2000. Penulis lahir dari pasangan Ayahanda Su'in (Almarhum) dan ibunda Bi'usmi. Merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara yakni Hendra Wanto, S.Pd dan Arief Rahman Hakim.

Pada tahun 2006 masuk sekolah dasar SDN 87 Bengkulu Selatan dan lulus di tahun 2012. Kemudian melanjutkan sekolah ditingkat pertama pada tahun 2012 di SMP Negeri 05 Bengkulu Selatan dan lulus di tahun 2015. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah atas di SMAN 10 Kota Bengkulu dengan jurusan IPA dan lulus ditahun 2018. Pada tahun yang sama penulis diterima menjadi mahasiswa jurusan Ekonomi Islam Program studi Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu melalui jalur UM-PTKIN. Pada tanggal 30 Juni 2022 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E) melalui ujian munaqosyah jurusan

