

**ANALISIS KESESUAIAN LATAR BELAKANG ALUMNI
PERBANKAN SYARIAH FEBI IAIN BENGKULU
BEKERJA DI PERBANKAN SYARIAH**



SKRIPSI

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

OLEH:

**BELA FITRIYANA
NIM.1516140115**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU 2019 M/1440 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul: **“Analisis Kesesuaian Latar Belakang Alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu Bekerja di Perbankan Syariah”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN 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 dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan telah dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 25 Juli 2019 M
22 Dzul-Qa'dah 1440 H
Mahasiswa yang menyatakan



BELA FITRIYANA
NIM.1516140115

SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bela Fitriyana
NIM : 1516140115
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : **“Analisis Kesesuaian Latar Belakang Alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu Bekerja di Perbankan Syariah”.**

Telah dilakukan verifikasi plagiat melalui <https://smallseotools.com/plagiarism-checker/> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiat.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan kembali.

Bengkulu, 25 Juli 2019 M
22 Dzul-Qaidah 1440 H

Mengetahui Tim Verifikasi

Yang Membuat Pernyataan


Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002


Bela Fitriyana
NIM. 151614115



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax : (0736) 51171 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh: Bela Fitriyana, NIM 1516140115 dengan judul:

“Analisis Kesesuaian Latar Belakang Alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu Bekerja di Perbankan Syariah”, Program Studi Perbankan Syariah

Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II, Oleh karena

itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Bengkulu.

Bengkulu, 25 Juli 2019 M
22 Dzul-Qa'dah 1440 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002

Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax : (0736) 51171 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: **“Analisis Kesesuaian Latar Belakang Alumni**

Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu Bekerja di Perbankan Syariah, oleh:

Bela Fitriyana NIM. 1516140115, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi

Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim sidang *Munaqasyah* Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : **Kamis**

Tanggal : **08 Agustus 2019 M/ 07 Dzulhijjah 1440 H**

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat
guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar

Sarjana Ekonomi (S.E.).

Bengkulu, **08 Agustus 2019 M**

07 Dzulhijjah 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Andang Sunarto, Ph.D

NIP. 197611242006041002

Penguji I

Nilda Susilawati, M.Ag

NIP. 197905202007102003

Penguji II

Drs. M. Syakroni, M.Ag

NIP. 195707061987031003

Yosy Arisandy, M.M.

NIP. 198508012014032001

Mengetahui,

Delapan

Dr. Asnaini, M.A

NIP. 197304121998032003



MOTO

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”

(QS Al Baqarah : 216)

“Keridhaan Allah bergantung kepada keridhaan kedua orang tua dan murka Allah pun terletak pada murka kedua orang tua”

(HR Al-Hakim)

“Hidup bukan tentang siapa yang terbaik tetapi tentang siapa yang berbuat baik”

(Bela Fitriyana)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini kupersembahkan kepada

- 1. Kedua orangtuaku tercinta Ayahanda (Jafri Karim) dan Ibunda (Wilisniarti) yang telah memberikan kasih sayang yang tulus , dukungan, semangat, motivasi, segala perjuangan yang mereka lakukan untuk mencapai cita-cita dan masa depanku serta tidak lupa diiringi dengan doa yang selalu mereka ucapkan.*
- 2. Kakak perempuanku (Rani Rahayu Lestari, S.Gz) satu-satunya yang terlihat seperti pemeran antagonis di sinetron favorite ibu-ibu namun sebenarnya baik hati dan menjadi sumber dana kedua dalam pembuatan skripsi.*
- 3. Adik perempuanku (Hana Pertiwi) yang selalu marah mengingatkan untuk tidak pacaran dan adik laki-lakiku (David Sudirman Ail) yang selalu ada disaat revisi sampai tengah malam dia selalu menemaniiku dengan gamenya Free Fire.*
- 4. David Novanda Wiratama, S.Pd yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi*
- 5. Sahabat tercinta (Riris Rizky, Amd.Keb) yang selalu menyemangati dari jauh untuk cepat menyelesaikan skripsi dan selalu menanyakan kapan wisuda.*
- 6. Sahabat tersayang (Maya Anggelina) yang selalu menemani, memotivasi agar tetap semangat, berjuang dan tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi.*

7. Sahabat Terkuat (*Fareza Sofya Lestari*) yang hampir tidak pernah mengeluh selalu terlihat paling kuat diantara kami dalam menyelesaikan skripsi.
8. Sahabat Ternyaman (*Indah Luckyta*) yang selalu tampil apa adanya dengan keceriaan, kebahagiaan dan kebersamaan.
9. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah (*Pbs D*) dan seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2015 yang selalu berbagi ilmu yang bermanfaat.
10. Teman-teman KKN Angkatan VI tahun 2018 Kelompok 51 Desa Air Periuhan terima kasih atas ukhuwah yang telah kita jalin.
11. Dan *ALMAMATERKU* tercinta, *IAIN Bengkulu*.

ABSTRAK

Analisis Kesesuaian Latar Belakang Alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu Bekerja di Perbankan Syariah oleh Bela Fitriyana

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat keterserapan alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu di dunia kerja dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah. 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 79 responden. Teknik analisis data menggunakan Perhitungan analisis faktor menggunakan program Spss versi 16 dengan teknik analisis *Bartlett's Test of Sphericity*. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Dari hasil penelitian tingkat keterserapan alumni didunia kerja diperoleh 42 orang alumni yang sudah bekerja. Dari data tersebut diketahui bahwa hanya 3 orang Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang memiliki relevansi pendidikan dengan bidang pekerjaannya. Ditemukan bahwa Faktor yang menyebabkan alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Bank Syariah yaitu faktor kesiapan kerja dengan hasil signifikan sebesar $0,540 > 0,5$, Faktor motivasi dengan hasil signifikan sebesar $0,667 > 0,5$ dan Faktor kesempatan kerja dengan hasil signifikan sebesar $0,575 > 0,5$.

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

ABSTRACT

Conformity Analysis of FEBI Islamic Banking Alumni Background IAIN
Bengkulu Works in Islamic Banking
by Bela Fitriyana

The purpose of this study was to find out how much the absorption rate of FEBI Islamic Banking alumni IAIN Bengkulu in the world of work and to find out the factors that foster alumni of the FEBI Islamic Banking IAIN Bengkulu many who do not work in Islamic Banking. To express these issues in depth, clearly and thoroughly the researcher used the quantitative approach Ex Post Facto with the sampling technique used by Non Probability Sampling with the Convenience Sampling method. Primary data collection techniques in the form of questionnaires that have been distributed to 79 respondents. The data analysis technique uses factor analysis calculations using the Spss version 16 program with Bartlett's Test of Sphercity analysis technique. Then the data is described, analyzed, and discussed to answer the problems raised. From the results of the research the level of absorption of alumni in the work world was obtained by 42 alumni who had worked. From these data it is known that only 3 FEBI Islamic Banking Study Program Alumni IAIN Bengkulu alumni who have educational relevance to the field of work. It was found that many factors that caused FEBI Islamic Banking Bengkulu alumni alumni to not work in Islamic banks, namely work readiness factors with significant results of $0.540 > 0.5$, motivation factors with significant results of $0.667 > 0.5$ and employment opportunities with significant results amounting to $0.575 > 0.5$.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Analisis Kesesuaian Latar Belakang Alumni Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu Bekerja di Perbankan Syariah”**. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi uswatun hasanah bagi kita semua. Amin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag. M.H, selaku rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Andang Sunarto, Ph.D selaku Pembimbing I dan Ibu Nilda Susilawati, M.Ag selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan sangat baik dan penuh semangat.
5. Miti Yarmunida, M.Ag selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan arahan dan saran.
6. Kedua orang tuaku Bapak Jafri Karim dan Ibu Wilisniarti yang selalu memberikan semangat dan doa untuk kesuksesanku.
7. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.

8. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan layanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Seluruh Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang sudah bekerja sama memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
10. Semua Pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis meminta maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, 25 Juli 2019 M

22 Dzul-Qa'dah 1440 H

Penulis

Bela Fitriyana

NIM.1516140115

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERTANYAAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	7
F. Penelitian Terdahulu	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	
A. Kajian Teori	14
1. Pendidikan.....	14
a. Pengertian Pendidikan.....	14
b. Tujuan Pendidikan	15
2. Alumni	15
a. Pengertian Alumni.....	15
b. Kualitas Alumni	17
3. Bank Syariah	18
a. Pengertian Bank Syariah	18
b. Produk-Produk Perbankan Syariah	20
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Tidak Bekerja di Perbankan Syariah.....	28
a. Kesiapan Kerja	28
b. Motivasi Kerja.....	32
c. Kesempatan Kerja	34
B. Kerangka Berfikir	41
C. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel.....	45
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	46

E. Variabel dan Devinisi Operasional	47
F. Instrumen Penelitian	49
G. Teknik Analisis Data.....	50
1. Pengujian Instrumen	50
a. Uji Validitas.....	50
b. Uji Reliabilitas.....	50
2. Analisis Faktor	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
1. Deskripsi Gambaran Penelitian	53
a. Sejarah Singkat IAIN Bengkulu.....	53
b. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.....	54
c. Profil Lulusan Perbankan Syariah	56
2. Deskripsi Responden Penelitian.....	57
a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
b. Deskripsi Responden Berdasarkan Angkatan	58
B. Hasil Penelitian	59
1. Tingkat Keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu di Dunia Kerja	59
a. Profil Alumni.....	59
b. Pekerjaan Alumni Prodi Perbankan Syariah	60
2. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu Tidak Bekerja di Perbankan Syariah.....	61
a. Pengujian Instrumen	61
1) Uji Validitas	61
2) Uji Reliabilitas	63
b. Analisis Faktor	65
C. Pembahasan.....	70
1. Tingkat Keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu di Dunia Kerja	70
2. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu Tidak Bekerja di Perbankan Syariah.....	71
a. Faktor Kesiapan Kerja.....	71
b. Faktor Motivasi Kerja	72
c. Faktor Kesempatan Kerja	74
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Variabel dan Definisi Operasional.....	47
Tabel 4.1 : Profil Alumni Perbankan Syariah	56
Tabel 4.2 : Uji Validitas Kesiapan Kerja	61
Tabel 4.3 : Uji Validitas Motivasi Kerja.....	62
Tabel 4.4 : Uji Validitas Kesempatan Kerja	63
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas Kesiapan Kerja	64
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.7 : Hasil Uji Reliabilitas Kesempatan Kerja	64
Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Kesesuaian Seluruh Variabel Penelitian.....	65
Tabel 4.9 : Hasil Pengujian Kesesuaian Seluruh Variabel Penelitian.....	66
Tabel 4.10: Jumlah Varians Setiap Variabel yang Akan Dijelaskan Oleh Setiap Faktor (Komunitas)	67
Tabel 4.11 : Total Varians Setiap Variabel yang Akan Dijelaskan Oleh Setiap Faktor (<i>Explained</i>).....	68
Tabel 4.12 : Komponen Matrix.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir	42
Gambar 4.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4.2 : Responden Berdasarkan Angkatan	58
Gambar 4.3 : Deskripsi Profil Alumni	59
Gambar 4.4 : Deskripsi Pekerjaan Alumni Prodi Perbankan Syariah yang Sudah Bekerja	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Blanko Judul
- Lampiran 2 : Check Plagiarism Judul
- Lampiran 3 : Bukti Menghadiri Seminar Proposal
- Lampiran 4 : Daftar Hadir Mengikuti Seminar Proposal
- Lampiran 5 : Halaman Pengesahan Proposal
- Lampiran 6 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 7 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 8 : Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 : Tabulasi Data
- Lampiran 10 : Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya 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 yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional, karena kemajuan suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.¹

Industri perbankan dan lembaga keuangan syariah di Indonesia mengalami peningkatan pesat dengan bertumbuhnya berbagai lembaga-lembaga keuangan syariah diberbagai tempat baik nasional maupun regional yang secara umum disebut sebagai kebangkitan industri syariah. Peningkatan industri perbankan syariah dan lembaga keuangan syariah tersebut membutuhkan karyawan dengan spesifikasi berbasis syariah dimana yang terserap dalam industri syariah sekarang 90% adalah sarjana

¹Agus Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*, Jurnal.unimus.ac.id , Vol 8 No 2, Agustus 2012

berkualifikasi nonsyariah. Seharusnya industri syariah diisi oleh sarjana berlatar belatar belakang pendidikan syariah.²

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung.³ Suatu model kinerja individu dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi: kompetensi individu (berupa kemampuan dan keterampilan), disiplin kerja, motivasi, sikap dan etos kerja, dukungan manajemen (berupa hubungan industrial, kepemimpinan) dan dukungan organisasi (berupa budaya kerja, struktur organisasi, teknologi dan peralatan, kondisi kerja).⁴

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 karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam 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

² Akmal, *Relevansi Kurikulum Perbankan Syari'ah Dengan Dunia Kerja*, Jurnal Al-Ta'dib Vol 7 No 1, 1 Januari-Juni 2014, h. 114

³ Ega Sri Dini, dkk, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat*. Journal Of Economic and Economic Education Vol 2 No 1 (59-66)., 13 Oktober 2013, h. 4

⁴ Boy Aulia Sastra, *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru Vol 4 No 1. Februari 2017, h. 2

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.⁵

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.⁶

⁵ Irene Ch Sumanti. dkk, *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. No 6. 1 Maret 2018, h. 2-3

⁶ <http://febis.iainbengkulu.ac.id>, diakses pada Minggu, 17 Februari 2019, pukul 16.14

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 prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, yang pada kenyataan banyak alumni prodi Perbankan Syariah tidak bekerja dilembaga keuangan syariah. Bahkan banyak dari latar belakang pendidikan yang berbeda bekerja di lembaga keuangan syariah. Padahal seharusnya alumni prodi Perbankan Syariah lebih mendapatkan tempat di posisi pekerjaan tersebut.

Hal ini juga didukung dengan teori yang menyatakan dari analisis pekerjaan ialah menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan.⁷

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa banyak terdapat ketidak sesuaian latar belakang pendidikan lulusan S1 Perbankan Syariah alumni IAIN Bengkulu dan alasannya tidak bekerja di Perbankan. Zeza Meiri Senthia yang merupakan alumni IAIN Bengkulu jurusan Perbankan Syariah yang saat ini bekerja sebagai administrasi distributor pertanian alasannya bahwa semua dikarenakan sedikitnya lapangan pekerjaan yang tersedia di bank syariah dan yang diterima pun

⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.34

sedikit juga disebabkan faktor internal kebanyakan lowongan kerja di bank itu hanya orang-orang dalam saja misalnya hanya diketahui oleh pegawai bank itu saja dan tidak di perluas atau tidak bersifat umum.⁸ Bayu Adi Pratama bekerja di bandara yang mengatakan bahwa walaupun alumni prodi Perbankan Syariah kerjanya tidak harus di bank syariah.⁹ Kemudian tanggapan lain dari Medyas Tomi yang bekerja di CV Annajah Management 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.¹⁰ Meki Supianto yang saat ini bekerja di lembaga keuangan *non* syariah 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 mungkin ia harus menganggur untuk menunggu pembukaan lowongan pekerjaan di bank syariah dan ia juga mengatakan bahwa bank syariah itu juga riba hanya saja yang membedakannya lingkungan kerja dan struktur organisasinya saja.¹¹

Selanjutnya tenaga kerja terdidik sulit memperoleh pekerjaan dikarenakan kurangnya keterampilan (*soft skill*) baik dalam teknologi seperti komputer dan kemampuan berbahasa asing dan lain sebagainya. secara teori, individu yang memiliki keterampilan akan lebih mudah memperoleh

⁸ Zeza Meiri Senthia, alumni IAIN Bengkulu, pada tanggal 28 November 2018

⁹ Bayu Adi Pratama, alumni IAIN Bengkulu, pada tanggal 28 November 2018

¹⁰ Medyas Tomi, alumni IAIN Bengkulu, pada tanggal 28 November 2018

¹¹ Meki Supianto, alumni IAIN Bengkulu, pada tanggal 28 November 2018

pekerjaan dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki keterampilan. Keterampilan adalah indikator mutu produktivitas tenaga kerja.

Sedangkan dari sisi permintaan tenaga kerja, pemberi kerja cenderung memilih tenaga kerja yang terdidik dan mempunyai keterampilan untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru. Sehingga lulusan pencari kerja yang memiliki keterampilan yang lebih akan dapat mempengaruhi lama mencari kerja lulusan tersebut.¹²

Keaktifan organisasi juga mempengaruhi lulusan untuk mendapatkan pekerjaan dimana lulusan yang aktif organisasi akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan dibandingkan yang aktif dalam organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Yudiantmoko, menunjukkan pengaruh positif signifikan keaktifan mahasiswa dalam organisasi memiliki kesiapan kerja, yaitu mahasiswa yang aktif dalam organisasi memiliki kesempatan kerja yang lebih tinggi dari pada mahasiswa yang tidak aktif dalam organisasi.¹³ Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS KESESUAIAN LATAR BELAKANG ALUMNI PERBANKAN SYARIAH FEBI IAIN BENGKULU BEKERJA DI PERBANKAN SYARIAH ”**

¹² Krisanti, *Analisis Variabel yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Lulusan Fakultas Ekonomi Strata Pertama (Studi Kasus Pada Lulusan Universitas Brawijaya*, Universitas Negeri Malang, DAN Universitas Muhammadiyah Malang), Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi, 2016

¹³ Yunindra Widyatmoko, *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*, Skripsi, Fakultas Ekonomi., Univeritas Negeri Yogyakarta, 10 Juli 2014, h. 40

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini menjadi lebih terarah, terfokus, dan menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka penulis perlu membatasinya. Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat keterserapan alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu di dunia kerja?
2. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di perbankan syariah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat keterserapan alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu di dunia kerja.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di perbankan syariah.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Kegunaan yang bersifat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan, wawasan dan memberikan informasi bagi para ilmuwan ekonomi dan praktisi perbankan sehingga dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan yang bersifat praktis:

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab semua pertanyaan dari semua kalangan terutama bagi mahasiswa, pengajar dan alumni perbankan syariah dan tidak menutup kemungkinan bagi lulusan lainnya memberikan pengetahuan yang lebih tentang faktor-faktor yang menyebabkan alumni prodi Perbankan Syariah banyak yang tidak bekerja di bank syariah.

b. Bagi Mahasiswa

1. Dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan alumni perbankan syariah banyak yang tidak bekerja di bank syariah.
2. Dapat menjadi acuan mahasiswa agar lebih kritis dan berfikir kedepan dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi pendidikan.

c. Bagi Lembaga Akademik IAIN Bengkulu

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan, Sehingga dapat dijadikan referensi penelitian

selanjutnya dan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan akreditasi kampus.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Dian Muzerika dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho” tahun 2015 menyimpulkan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Hal ini dapat dibuktikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.404 < 2.178$).
- 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Hal ini dapat dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.106 > 2.178$).
- 3) Latar belakang pendidikan dan (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($174.500 > 3.89$)¹⁴.

Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penulis yang pertama terletak pada objek penelitian dimana objek peneliti sebelumnya adalah karyawan bank Syariah Mandiri KCP. Jantho sedangkan objek Penelitian penulis adalah alumni Prodi Perbankan

¹⁴ Dian Muzerika, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. JANTHO*, Skripsi, 30 Juli 2018.

Syariah IAIN Bengkulu, perbedaan yang kedua terletak pada variabel penelitian. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penulis adalah sama-sama mengenai latar belakang pendidikan dari objek penelitian.

2. Penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Faris Abdullah dengan judul penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta” Tahun 2017 Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan variabel kualitas kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel latar belakang dan komunikasi interpersonal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. 2) Secara simultan pada variabel latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Hasil penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi (*Adjusted R2*) sebesar 0,493 yang berarti 49,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kelima variabel independen, sedangkan sisanya ($100\% - 49,3\% = 50,7\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model persamaan dan sebab-sebab lainnya.¹⁵

Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penulis yang pertama terletak pada objek penelitian dimana objek peneliti

¹⁵ Muhammad Faris Abdullah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Senata Dharma Yogyakarta, 11 Mei 2017.

sebelumnya adalah karyawan BMT BIF Yogyakarta sedangkan objek Penelitian penulis adalah alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu, perbedaan yang kedua terletak pada variabel penelitian. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penulis adalah sama-sama mengenai latar belakang pendidikan dari objek penelitian

3. Penelitian Wahdanfiari Adibah dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah kantor Cabang Kediri dengan nilai F hitung sebesar 75,613 dan nilai signifikan 0,000.¹⁶

Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penulis yang pertama terletak pada objek penelitian dimana objek peneliti sebelumnya adalah karyawan bank BNI Syariah kantor cabang Kediri sedangkan objek Penelitian penulis adalah alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu, perbedaan yang kedua terletak pada variabel penelitian. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penulis adalah sama-sama mengenai latar belakang pendidikan dari objek penelitian.

¹⁶ Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah kantor Cabang Kediri*, Skripsi, IAIN Tulung Agung, 11 Juni 2014. h. 103

4. Penelitian yang telah dilakukan oleh M Ishaq Bhatti dengan judul penelitian "*Human Capital Need in Islamic Finance Education: A Case of Australia*" Tahun 2012 Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Saat ini ada lebih dari 300 lembaga keuangan Islam dengan tiga organisasi yang berbasis di Melbourne. Lembaga-lembaga ini melayani Muslim yang sedang tumbuh populasi, dan pertumbuhan mereka yang berkelanjutan tergantung pada sumber daya manusia akademik dan teknis yang dapat mencakup prinsip, operasi dan mekanisme modal Islam yang dinamis saat ini pasar dan industri keuangan.

Dunia telah menyaksikan peningkatan pertumbuhan dalam industri IF sejak didirikan pada tahun 2008 1940-an hingga GFC 2008 di seluruh dunia. Meskipun industri sudah memperhitungkan sekitar 2,7% dari transaksi keuangan global, diyakini pertumbuhannya terus menerus akan 10% -15%. Karena sifat industri IF yang telah memberikan kontribusi positif pada kegiatan ekonomi di pasar komoditas, industri berbasis agro, keuangan yang bertanggung jawab secara etis transaksi, dan proyek pembangunan infrastruktur yang didanai publik. Di Australia, federal dan pemerintah negara bagian sedang mendiskusikan bagaimana menyusun kerangka kerja perundang-undangan resmi yang bisa dalam pengembangan industri IF di Australia. Kerangka kerja ini akan mendukung tujuan pembuatan Australia menjadi pusat keuangan di kawasan Asia Pasifik. Ada permintaan penting untuk pelatihan akademis dan teknis di sektor yang muncul ini. Namun, kurangnya konsistensi

dalam peraturan standar antara negara-negara Islam dan minoritas Muslim barat negara menjadi menantang.

Ini dapat menciptakan beberapa hambatan untuk perluasan IF secara global. Keunikan kurikulum adalah bahwa ia mengintegrasikan perspektif tentang CF dan IF. La Universitas Trobe adalah Lembaga Akademik Keuangan Islam pertama di Australia. Stafnya adalah siap untuk mendirikan pusat Asia Pasifik yang memungkinkan akademisi dan profesional industry memperbarui dan meningkatkan pengetahuan IF, meningkatkan standar industri di wilayah Australasia. Kebenaran Keberhasilan pusat dan kursus adalah pengembangan dari generasi ahli industri yang akan secara aktif berkontribusi pada strategi nasional dan pengembangan industri IF Global.¹⁷

Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah mengenai peningkatan lembaga keuangan islam yang sudah berkembang pesat dan Penyusunan kerangka kerja untuk mendukung tujuan pembuatan Australia menjadi pusat keuangan di kawasan Asia Pasifik. Sedangkan penulis mengenai Analisis Kesesuaian Latar Belakang Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu yang Tidak Bekerja di Perbankan Syariah. Persamaan Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan penulis adalah sama-sama mengenai tenaga kerja di tengah perkembangan lembaga keuangan islam.

¹⁷ M Ishaq Bhatti, *Human Capital Need in Islamic Finance Education: A Case of Australia, International Journal of Learning & Development*, Vol.2, No. 6, 2012, h.172

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Teori

1. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang, kelompok, kelompok orang, dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.¹⁸

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pembelajaran dan pengubahan sikap yang berupa pengetahuan dan, keterampilan untuk mengembangkan potensi diri seseorang.

¹⁸ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2013), h 368

¹⁹ *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS* (Bandung: Citra Umbara. 2006), h. 72

b. Tujuan Pendidikan

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau pegawai agar dapat :

- 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- 3) Melatih dan meningkatkan kerja dalam merencanakan.
- 4) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.²⁰

2. Alumni

a. Pengertian Alumni

Menurut Ridley & Boone Alumni adalah sebuah aset dari universitas yang sangat potensial untuk membantu kelangsungan dari lembaga tersebut. Peran alumni mempunyai kontribusi terhadap tetap eksisnya sebuah perguruan tinggi.

Bagaimana kita bisa mengelola alumni itu menjadi sebuah motor penggerak yang mampu berperan aktif terhadap perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Untuk itu alumni perlu dibuatkan wadah sebagai tempat berkumpul dan membantu pemikiran terhadap lembaganya sehingga akan berpotensi besar untuk mengembangkan tempat mencetak alumni menjadi sebuah tenaga kerja yang andal.

²⁰ Hestih Wulansih, *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV Mugiharjo Boyolali*, dalam *Jurnal Vol 4 2013 repository*. (Fakultas Ekonomi Muhamadiyah Surakarta), diakses pada tanggal 16 Mei 2019 pukul 11.19 .

Bagaimana alumni bisa memberikan sumbangan terhadap tempatnya menuntut ilmu, sangat tergantung pada wadah yang menaunginya dan pengelolaan almamaternya.

Suatu perkumpulan alumni harus dapat memberdayakan alumni dengan membangun jejaring alumni dengan jangkauan yang. Bisa dibayangkan betapa bermanfaatnya, apabila semua alumni secara rutin dapat mengirimkan berita terkini tentang tempat tugasnya masing-masing. Sebuah organisasi atau perkumpulan alumni dapat juga berperan dalam suatu kegiatan pelibatan alumni misalnya penanggulangan bencana alam.²¹

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. Sebuah perkumpulan atau organisasi alumni diharapkan dapat mengumpulkan secara rutin *news* berita atau artikel yang terkait dengan kondisi, pekerjaan, atau informasi terkini tentang diri anggotanya. Tentu hal ini akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Selain akan memberikan efek pembelajaran yang mendalam bagi para anggota alumni itu sendiri, dengan mengetahui kemajuan dari para anggota lainnya, mau tidak mau alumni yang lainpun akan tertarik untuk mengikuti dan berperan di dalam organisasi tersebut.²²

²¹ Heni Safitri, *Studi Penelusuran Alumni Lulusan Program Studi S1 Pendidikan Fisika Universitas Terbuka*, (Universitas Terbuka: Tangerang Selatan, 2014) , h. 3

²² Heni Safitri, *Studi Penelusuran Alumni ...*, h. 4

b. Kualitas Alumni

Kualitas lulusan perguruan tinggi, tidak terlepas dari peran sistem yang terlibat dalam penumbuhkembangan kualitas individu tersebut. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kualitas lulusan yakni faktor internal sistem dan faktor eksternal sistem. Faktor internal sistem merupakan peran perguruan tinggi dalam mencetak lulusan yang berkualitas.²³

Sedangkan faktor eksternal sistem adalah pengguna lulusan yang memberdayakan luaran dari perguruan tinggi. Untuk meningkatkan kualitas lulusannya sebuah perguruan tinggi akan melakukan apa saja agar tujuannya tercapai, baik dari segi intelektualitasnya maupun kepribadiannya. Salah satunya dengan merefleksi diri terhadap lulusan-lulusan yang telah diberdayakan oleh faktor eksternal sistem, dalam hal ini adalah perusahaan-perusahaan, instansi-instansi maupun organisasi sebagai pengguna lulusan.

Gerakan ini sekaligus 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 menjadikan suatu acuan terhadap perguruan tinggi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan mutu pendidikannya.

Jika perguruan tinggi dapat dianggap sebagai suatu jasa pelayanan terhadap konsumen, dalam hal ini perguruan tinggi

²³ Gede Saindra Santyadiputra, *Survey Kualitas Lulusan Jurusan Pendidikan Teknik Informatika*, (UNDIKSHA: Skripsi, 2016), h.14

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 suatu jasa pelayanan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada konsumen atau pengguna jasa. Ketika penyedia jasa pelayanan memberikan layanan yang bermutu kepada pelanggannya dapat dikatakan penyedia jasa tersebut telah sukses dalam mencapai tujuannya. Definisi mutu layanan berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaian untuk mengimbangi harapan pelanggan. Kualitas jasa adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan.²⁴

3. Perbankan Syariah

a. Pengertian Perbankan Syariah

Bank adalah salah satu badan usaha finansial yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak. “Perbankan adalah kegiatan menghimpun dana dan menyalurkan dana.”²⁵ Bank Syariah adalah suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum islam.

²⁴ Gede Saindra Santyadiputra, *Survey Kualitas Lulusan ...*, h.14

²⁵ Any Nugroho, *Hukum Perbankan Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), h.56

Ada beberapa definisi bank syariah yang dikemukakan oleh para ahli, Menurut Muhammad dalam buku Kasmir:

Bank syariah merupakan bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga, Bank islam atau bisa disebut dengan bank tanpa bunga, adalah lembaga keuangan atau perbankan yang beroperasi dan produknya dikembangkan berlandaskan pada al-Quran dan Hadist nabi Muhammad SAW.²⁶

Sedangkan menurut Andri Soemitra : “Bank islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat islam.”

Berdasarkan UU No 21 Tahun 2008 Bank Syariah adalah:

Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah. Bank umum syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank pembiayaan rakyat syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²⁷

Bank Syariah ialah bank yang berasaskan antara lain, pada asas kemitraan, keadilan, transparansi dan universal serta melakukan kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip syariah. kegiatan bank syariah merupakan implementasikan dari prinsip ekonomi islam dengan karakteristik antara lain, sebagai berikut:

- 1) Pelanggaran riba dalam berbagai bentuk.
- 2) Tidak mengenal konsep nilai waktu dari Uang (*time-value of money*).
- 3) Konsep uang sebagai alat tukar bukan komoditas.
- 4) Tidak diperkenankan melakukan kegiatan yang bersifat spekulatif.

²⁶ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*,(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h.26

²⁷ Asnaini dan Herlina Yustati, *Lembaga Keuangan Syariah Teori dan Praktiknya di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), h.1

- 5) Tidak diperkenankan menggunakan dua harga untuk satu barang.
- 6) Tidak diperkenankan dua transaksi dalam satu akad.

Bank syariah beroperasi atas dasar konsep bagi hasil. Bank syariah tidak menggunakan bunga sebagai alat untuk memperoleh pendapatan maupun membebankan bunga atas penggunaan dana dan pinjaman karena bunga merupakan riba yang diharamkan.

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang berfungsi memperlancar mekanisme ekonomi sektor riil melalui aktivitas kegiatan usaha (investasi, jual beli, atau lainnya) berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan nilai-nilai syariah yang bersifat makro maupun mikro. pada dasarnya ketiga fungsi utama perbankan yaitu menerima titipan dana, meminjamkan uang dan jasa jasa pengiriman uang adalah boleh dilakukan, kecuali bila di dalam melaksanakan fungsi perbankan melakukan hal-hal yang dilarang syariah.²⁸

b. Produk-Produk Perbankan Syariah

Sistem Operasional bank syariah bank syariah berbeda dengan system operasional bank konvensional. perbedaan terdapat produk-produk yang ditawarkan maupun jenis-jenis pembiayaan. Adapun produk-produk yang ditawarkan oleh perbankan syariah adalah sebagai berikut:

1) Produk-Produk Penghimpunan Dana

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

²⁸ Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 5

a. Wadiah

Al wadiah dapat diartikan sebagai titipan murni dari satu pihak ke pihak lain, baik individu maupun badan hukum yang harus di jaga dan dikembalikan kapan saa si penitip menghendaki.

a) Yad Al Amanah, yang diterapkan pada produk simpanan tidak sering ditarik atau dipakai, seperti *safe deposit box*.

b) Yad Dhamanah, ditetapkan pada rekening giro

“Wadiah dalam aplikasi perbankan yaitu bank sebagai penerima simpanan dapat memanfaatkan al-wadi’ah untuk tujuan giro dan tabungan berjangka.”²⁹

b. Al-Musyarakah

Al-Musyarakah adalah akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (atau amal/ *expertise*) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.

Al musyarakah terdiri dari dua jenis, yaitu:³⁰

a) Musyarakah pemilikan, tercipta karena warisan, wasiat, atau kondisi lainnya yang mengakibatkan pemilikan suatu aset oleh dua orang atau lebih. Dalam musyarakah ini, kepemilikan dua orang atau lebih berbagi dalam sebuah asset nyata, dan berbagi pula dari keuntungan yang dihasilkan aset tersebut.

b) Musyarakah akad, tercipta dengan cara kesepakatan dimana dua orang atau lebih setuju bahwa setiap orang dari mereka

²⁹ Muhammad Syafi’I Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), h. 86

³⁰Mudrajad Kuncoro Suhardjono, *Manajen Perbankan Syariah Teori Dan Aplikasi*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009), h.599

memberikan modal musyarakah dan sepakat untuk berbagi keuntungan atau kerugian.

"Al Musyarakah dalam aplikasi perbankan yaitu untuk pembiayaan proyek dimanana nasabah dan bank sama-sama menyediakan dana. Setelah selesai, nasabah mengembalikan dana tersebut bersama bagi hasil yang telah di sepakati."³¹

c. Al Mudharabah

Al Mudharabah adalah akad kerja sama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (*sahibul maal*) menyediakan seluruh (100%) modal, sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola. Keuntungan usaha secara mudharabah dibagi menurut kesepakatan yang tertuang dalam kontrak, sedangkan apabila menderita kerugian tersebut diakibatkan karena kecurangan atau kelalaian pengelola, maka pengelola harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut.

Jenis-jenis Al Mudharaba yaitu:

- a) Mudharabah Muthlaqah
adalah bentuk kerja sama antara *shahibul maal* dan *mudharib* (pengelola) yang cangkupannya sangat luas dan dibatasi oleh spesifikasi jenis usaha, waktu, dan usaha bisnis.
- b) Mudharabah Muqayadah
adalah bentuk kerja sama antara *shahibul maal* dan *mudharib* yang dibatasi dengan jenis usaha, waktu, dan daerah bisnis.³²

³¹ Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah Dari...*, h. 93

³² Mudrajad Kuncoro Suhardjono, *Manajen Perbankan Syariah...*, h.601

2) Produk Penyaluran Dana

Produk-produk penyaluran dana yang ditawarkan oleh bank syariah anatara lain:

a. Produk Jual Beli

a) Bai'al Murabahah

Bai'al Murabahah adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Dalam Bai' Al Murabahah penjual harus memberitahukan harga produk yang ia beli dan menentukan suatu tingkat keuntungan sebagai imbalannya. Bai' Al Murabahah diterapkan pada pembiayaan untuk pembelian barang-barang inventori, baik produksi maupun konsumsi.

Dalam hal ini bank bertindak sebagai penjual, sementara nasabah sebagai pembeli dan nasabah harus menyepakati harga pokok, keuntungan, dan jangka waktu, kemudian bank membeli barang yang dipesan dan diberikan pada nasabah. Nasabah kemudian mengangsurnya sesuai harga dan jangka waktu yang disepakati.³³

b) Bai'as Salam

Bai'as Salam berarti pembelian barang yang diserahkan di kemudian hari sementara pembayaran dilakukan di muka. Bai'as Salam diterapkan untuk membiayai pertanian jangka

³³ Mudrajad Kuncoro Suhardjono, *Manajemen Perbankan Syariah...*, h.603

pendek, seperti tanaman cabai, padi, dan sebagainya. Disini bank bertindak sebagai pembeli dan nasabah sebagai penjual. Bank membayar harga yang disepakati di awal kontrak, Sementara nasabah akan mengirimkan barang yang dipesan setelah jatuh tempo. Ketika barang akan dikirimkan oleh nasabah, bank dapat menjualnya ke pihak lain dengan harga yang lebih tinggi agar dapat mendapat keuntungan.

c) Bai'al Istishna

Transaksi Bai'al Istishna merupakan kontrak penjual antara pembeli dan pembuat barang, Dalam kontrak ini, pembuat barang menerima pemesanan barang dari pembeli. Pembuat barang berusaha untuk membuat atau membeli barang menurut spesifikasi yang telah di sepakati melalui orang lain yang menjualnya kepada pembeli akhir. Kedua belah pihak bersepakat atas harga dan sistem pembayaran, apakah dibayar dimuka, melalui cicilan, atau di tangguhkan sampai waktu tertentu.³⁴

Bai'al Istishna diterapkan untuk pembiayaan konstruksi dan barang-barang manufaktur jangka pendek. Dalam hal ini bank bertindak sebagai pemesan (pembeli), sedangkan nasabah bertindak sebagai penjual atau pembuat. Bank dapat menyalurkan dana secara bertahap sesuai dengan Bai'al

³⁴ Mudrajad Kuncoro Suhardjono, *Manajemen Perbankan Syariah...*, h.604

Istishna. Ketika barang telah selesai, bank dapat menjualnya secara cicilan kepada nasabah yang lain untuk mendapatkan keuntungan

3) Produk Jasa

Disamping produk-produk pembiayaan, bank syariah juga mempunyai produk-produk jasa dan pelayanan yang berdasarkan akad syariah, yaitu:

a) Wakalah

Menurut Iqbal dan Mirakhor akad wakalah berarti menunjuk seseorang atau suatu badan hukum untuk bertindak atas nama orang lain atau sebagai perwakilan seseorang. Suatu akad wakalah memberikan kuasa atau penugasan sebagai kuasa kepada perantara keuangan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu.³⁵

Prinsip perwakilan yang diterapkan oleh bank syariah dimana bank bertindak sebagai wakil dan nasabah bertindak sebagai pemberi mandat (*muawakil*). Prinsip ini di terapkan untuk pengiriman uang atau transfer, penagihan dan *later of credit (L/C)* sebagai imbalan bank mendapatkan *fee* atas jasanya terhadap nasabah.

b) Kafalah

Adapun definisi kafalah dalam buku manajemen perbankan yaitu:

Merupakan jaminan yang diberikan penanggung (*kaffil*) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti

³⁵ Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah Produk-Produk dan Aspek-Aspek Hukumnya*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h.393

mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin.³⁶

"Aplikasi dalam perbankan biasanya digunakan untuk membuat garansi atau suatu proyek (*performance bonds*), partisipasi dalam tender (*tender bonds*), atau pembayaran lebih dulu (*advance payment bonds*).³⁷

c) Hawalah

Prinsip penagihan utang, dimana bank bertindak sebagai pengalihan piutang (*Muhal' alaih*) dan nasabah bertindak sebagai pengali piutang (*muhil*). Sebagai imbalan bank memperoleh upah pengalihan dari nasabah.

Aplikasi dalam perbankan, hawalah diterapkan pada fasilitas tambahan kepada nasabah pembiayaan yang ingin menjual produknya kepada pembeli dengan jaminan pembayaran dari pembeli tersebut dalam bentuk giro mundur (*post datet chack*).³⁸

d) Rahn

Ar Rahn terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Sebagai jaminan pembiayaan, bank menyertai pembiayaan kepada nasabah yang dimungkinkan diambil jaminan seperti bai'al murabahah dan bai' as salam dalam hal ini bank tidak menahan secara fisik, tetapi hanya surat-suratnya saja.
- 2) Sebagai produk, bank dapat menerima jaminan dan menahannya, misalnya dalam bentuk emas dan barang kecil yang bernilai lainnya untuk pinjaman yang diberikan dalam jangka pendek.

³⁶ Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah Dari...*, h. 123

³⁷ Mudrajad Kuncoro Suhardjono, *Manajen Perbankan Syariah...*, h.607

³⁸ Mudrajad Kuncoro Suhardjono, *Manajen Perbankan Syariah...*, h.607

e) Qordh

Diterapkan untuk pinjaman kepada nasabah yang mengelola sangat kecil. Untuk pembiayaan ini dananya diambilkan dari dana sosial seperti zakat infaq, dan shadaqah. jika nasabah mengalami musibah dan tidak dapat mengembalikan, maka bank dapat membebaskannya.³⁹

4. Bekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Kerja dapat diartikan sebagai perbuatan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil".⁴⁰

Dalam Skripsi Mehammad 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 kedunia ini sehingga ia dan orang lain 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 katakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁴¹

³⁹ Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah Produk...*, h.342

⁴⁰ Bambang Marjihanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini*, (Surabaya: Terbit Terang, 1999), h.207

⁴¹ Mehammad Hermanto, *Pengaruh Faktor Minat Kerja Dan Keterampilan Terhadap Masa Tunggu Kerja Lulusam Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya*, (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017)

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

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

Artinya: "Apabila Sholat telah ditunaikan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".⁴²

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Tidak Bekerja di Perbankan Syariah

a. Kesiapan Kerja

1) Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah “Tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu”. Dikemukakan juga bahwa “kesiapan meliputi kemampuan untuk menempatkan dirinya jika akan memulai serangkaian gerakan yang berkaitan dengan kesiapan mental dan jasmani”.⁴³ Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Slameto yang mendefinisikan kesiapan sebagai berikut:

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi mencakup

⁴² Al-Jumanatul Ali, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2005), Qs. Al-Jumu'ah (62): 10

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kencana, 2009), h. 74

setidaktidaknya tiga aspek yaitu: (1) kondisi fisik, mental dan emosional, (2) kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, (3) keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Menurut Dalyono “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 motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan”, sedangkan menurut Oemar Hamalik “kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional”.⁴⁴

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”.⁴⁵

Kesiapan Kerja seseorang bukan hanya sekedar pekerjaan apa yang telah dijabatnya, melainkan suatu pekerjaan atau jabatan yang benar-benar sesuai dan cocok dengan potensi-potensi diri dari orang-orang yang menjabatnya, sehingga setiap orang yang memegang pekerjaan yang dijabatnya tersebut akan merasa senang untuk menjabatnya dan kemudian mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasinya, mengembangkan potensi dirinya, lingkungannya, serta sarana prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya.

⁴⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 74

⁴⁵ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa ...*, h. 265

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Kesiapan Kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan Kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental dan emosi seseorang. Sebelum melewati kematangan dan tingkah laku, Kesiapan Kerja tidak dapat dimiliki walaupun melalui latihan yang intensif dan bermutu.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.

Menurut Slameto, faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek, yaitu: (1) Kondisi fisik, mental dan emosional, (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu. Disebutkan pula oleh Slameto, bahwa “pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan”.

Menurut Kartini, faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*).⁴⁶ Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat,

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 77

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.

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 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.⁴⁷

b. Motivasi kerja

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya "menggerakkan". Menurut Robinson motivasi adalah kesediaan untuk mengerluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut Sopiah motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Setiadi motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya

⁴⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya ...h . 79*

yang tinggi ke arah tujuan-tujuan yang hendak dicapai, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁴⁸

2) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :⁴⁹

- a) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- c) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang

⁴⁸ Elta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Perilaku Konsumen*, (Yogyakarta: Andi, 2013), h.155

⁴⁹ Andri Feriyanto dan Endang Shita Triana, *Pengantar manajemen (3 IN 1)*, (Yogyakarta: Mediatara, 2015), h. 79

harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan mencintai dan dicintai.

- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

c. Kesempatan Kerja

1) Pengertian Kesempatan Kerja

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

Menurut Esmara, kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja.⁵⁰

Sagir berpendapat bahwa kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat

⁵⁰ Esmara, *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, (Jakarta: UI Press, 1986), h. 134

dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.⁵¹

Menurut Sukirno memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan. Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah penduduk yang berusia produktif yang sedang memiliki pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.⁵²

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang bekerja pada suatu lapangan kerja atau dengan kata lain sama dengan jumlah orang terserap pada berbagai sektor ekonomi.

Dipihak lain, ada pula bidang- bidang pekerjaan yang tahap semi tahap akan terhapus dari peta lapangan kerja.⁵³ Walaupun demikian, bertambahnya jenis dan jumlah lapangan pekerjaan tersebut sering kalah cepat dengan laju pertumbuhan tersebut inilah yang menjadi penyebab pengangguran. Sebab lainnya, jenis serta jumlah lapangan kerja yang sebenarnya masih terbuka, tidak diisi oleh pencari kerja

⁵¹ Soeharsono Sagir, *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*, (Alumni Bandung, 1994), h.52

⁵² Sadono Sukirno, *Transformasi Pertanian, Industrialisasi, dan Kesempatan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), h.68

⁵³ M. Darmawan Rahardjo, *Transformasi Pertanian, Industrialisasi, dan Kesempatan Kerja*, (Jakarta: UI Press, 1984), h.205

yang ada, akibatnya kurang kemampuan pihak pencari kerja yang mengisi lowongan tersebut.

Pemecah masalah kesempatan kerja dapat ditempuh antara lain dengan cara penciptaan lapangan kerja produktif dan perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan ekonomi di berbagai sektor yang disertai dengan usaha peningkatan produktifitas tenaga kerja yang ada. Salah satu strategi pembangunan tenaga kerja yang berorientasi pada penciptaan lapangan kerja produktif adalah dengan membina perusahaan kecil dan menengah untuk menerapkan teknik produksi yang sifatnya padat karya sehingga dapat membantu proses distribusi pendapatan dan mendukung pertumbuhan ekonomi.

Persoalan kesempatan kerja berawal dari tingkat pertumbuhan penduduk. tingkat pertumbuhan penduduk akan mempengaruhi jumlah usia kerja (tenaga kerja) dan angkatan kerja. Tenaga Kerja merupakan faktor yang penting dalam proses produksi yang lain seperti tanah, Modal dan lain-lain. Maka manusia merupakan penggerak bagi seluruh faktor produksi tersebut. Secara istilah kesempatan kerja di ambil dari kata *employment*, oleh kementerian perburuhan tahun 1975 yang memiliki pengertian dua unsur yaitu *employment* dan *employment opportunity*.

Kata *Employment* yang berarti yaitu lapangan kerja yang sudah diduduki atau orang-orang yang sedang mempunyai pekerjaan.

Sedangkan *employment opportunity* yaitu lapangan kerja yang sudah diduduki (penggunaan tenaga kerja) dan yang masih lowongan kerja yang belum diduduki.⁵⁴

Pada dasarnya kesempatan kerja mempunyai pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dapat disimpulkan bahwa 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.⁵⁵

Kebutuhan tenaga kerja nyata-nyata diperlukan oleh perusahaan/ lembaga yang menerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu. Maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan bahwa jumlah kesempatan kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi yang tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja.

Kebutuhan tenaga kerja didasarkan pada pemikiran bahwa tenaga kerja dalam masyarakat merupakan salah satu faktor yang potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan, dengan demikian

⁵⁴ Muhammad Ghazali Abbas, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Sektor Industry Manufaktur di Indonesia Periode 1995-2007*, Universitas Hasanudin Makasar: Skripsi, Jurusan Ilmu Ekonomi, 2011

⁵⁵ Indra Oloan Nainggolan, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatra Utara*, Universitas Sumatra Utara Medan : Tesis, Program Studi Ekonomi Pembangunan. 2009.

jumlah penduduk indonesia yang cukup besar dapat menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi. Peluang kerja yang dibarengi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi untuk menjalankan proses produksi dan juga sebagai barang dan jasa.

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

Menurut Simanjuntak faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja , yaitu:⁵⁶

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.

⁵⁶ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 2001), h. 40

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.

Menurut Sagir faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja , yaitu :⁵⁷

a) Pendidikan, Pengetahuan, dan Kemampuan

Semakin tinggi pendidikan, pengetahuan, dan Kemampuan maka kesempatan atau peluang kerja yang diterima akan lebih besar.

⁵⁷ Soeharsono Sagir, *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*, h. 60

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.

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

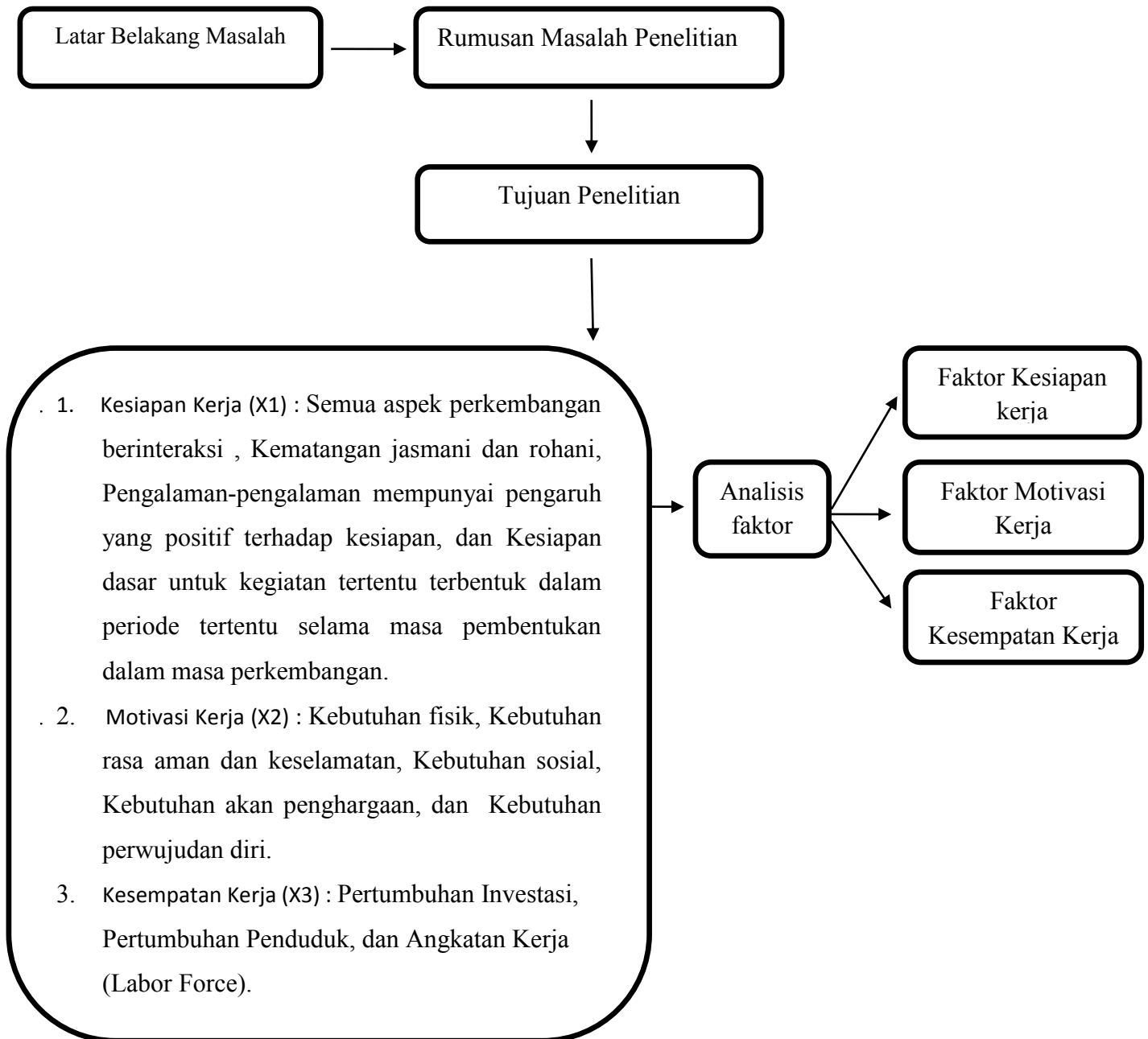
yang cukup besar dikatakan dapat menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi.

c) Angkatan Kerja (*Labor Force*)

Merupakan bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi barang dan jasa. Lapangan pekerjaan banyak dibutuhkan oleh angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan oleh karena itu, dari sekian banyak angkatan kerja tersebut, sebagian tidak bekerja atau menganggur. Dengan demikian, kesempatan kerja dan pengangguran berhubungan erat dengan ketersediaan lapangan kerja bagi masyarakat.

B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dalam penelitian, aspek-aspek yang diukur dari faktor penyebab alumni IAIN Bengkulu tidak bekerja diperbankan syariah meliputi 3 faktor, yaitu faktor Kesiapan kerja ialah faktor dimana Alumni perbankan syariah memiliki kesiapan atau tidak untuk bekerja sebagai praktisi perbankan di perbankan syariah. 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 di perbankan syariah. Faktor Kesempatan Kerja adalah suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir
Analisis Kesesuaian Latar Belakang Alumni Perbankan Syariah
IAIN Bengkulu Di Perbankan Syariah

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 menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu tidak bekerja di Perbankan Syariah.
2. Terdapat faktor Motivasi Kerja yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu tidak bekerja di Perbankan Syariah.
3. Terdapat faktor Kesempatan Kerja yang menyebabkan alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu tidak bekerja di Perbankan Syariah.

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 dengan melakukan penyelidikan secara empiris yang sistematis, dimana peneliti tidak mempunyai control langsung terhadap variable-variabel bebas (*independent variables*), karena fenomenanya sukar di manipulasi.⁵⁸ 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.

B. Waktu dan Lokasi penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan pada saat observasi awal dilaksanakan pada tanggal 26 November – 31 Juli 2019.

⁵⁸ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), h. 11

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 368 orang lulusan dari tahun 2015-2019.

2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam meneliti sampel pada penelitian yang akan digunakan adalah teknik *Non Probability Sampling* Dengan metode *Convenience Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan saja, anggota populasi yang ditemui peneliti, dan bersedia menjadi responden untuk dijadikan sampel, atau peneliti memilih orang terdekat saja.⁵⁹ Teknik ini dipilih karena dipandang sebagai teknik yang paling tepat karena sampel yang diambil adalah alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu.

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

$$n = \frac{368}{1 + 368(0,1^2)}$$

$$n = \frac{368}{1 + 368(0,01)}$$

⁵⁹ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk ...*, h. 60

$$n = \frac{368}{1+3,68}$$

$$n = \frac{368}{4,68}$$

$n = 78,632$ dibulatkan menjadi 79 alumni

Keterangan :

n = Besaran sampel

N = Besaran Populasi

Ne = Persen kelonggaran ketidaktelitian

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

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 menyebabkan alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu tidak mau bekerja di perbankan syariah. Teknik pengumpulan informasi pada penelitian ini dengan cara menyusun kuesioner yang akan diajukan oleh responden.

b) Kepustakaan

Teknik dengan menggunakan kepustakaan guna memperoleh bahan-bahan, informasi yang relevan, dibaca dan dikaji kemudian dikumpulkan teori-teori yang ada di dalam literatur. Sehingga dapat diolah dengan begitu peneliti dengan mudah menemukan apa yang di perlukan.

E. Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 3.1

Variabel	Definisi	Indikator
1. Kesiapan	keseluruhan kondisi	1. Semua aspek perkembangan

Kerja (X1)	individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan	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 para pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.	1. Kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan rasa aman dan 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 Tidak Bekerja Di Perbankan Syariah

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 annisa⁶⁰

⁶⁰ Nadia annisa, *Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Untuk Kuliah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu*, skripsi 2018, h.38

2. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu dengan pengumpulan data dalam hal ini dengan melihat dan 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 correlation*, dimana valid jika nilai signifikan $< \alpha$ (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* $> 0,50$.⁶¹

2. 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

⁶¹ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h.53

diamati atau diukur. Analisis faktor dimulai dari menyusun suatu kelompok variabel baru berdasarkan hubungan sebagaimana ditunjukkan matriks korelasi.⁹

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 menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah. Untuk perhitungan analisis faktor digunakan program SPSS dan dilakukan dengan teknik analisis *Bartlett's Test of Sphercity*.⁶²

Untuk menemukan faktor-faktor yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah 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 menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah.
- 2) Menguji variabel yang telah diidentifikasi agar dianggap layak sebagai variabel yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan

⁹ Munjrad kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2013), h.

⁶² Nadia annisa, *Identifikasi Faktor-Faktor...*, h.38

Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah 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 Adequacy (MSA)* yang digunakan untuk menguji kelayakan setiap variabel penelitian.

Menurut Santoso, Kriteria penelitian yang di anggap 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.⁶³

- 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*. Menurut Santoso sebuah faktor di anggap mewakili variabel yang ada jika nilai *factors Leadingnya* (perbandingan nilai kolerasi masing-masing variabel dengan faktor yang terbentuk) > 0.55 .

BAB IV

⁶³ Rini Elvira, *Identifikasi Faktor-faktor Penentu Keberhasilan Pengembangan Kluster Industri Kecil Rotan Kota Padang*, Program Pasca Sarjana Universitas Andalas Padang, 2007

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi Gambaran Penelitian

a. Sejarah Singkat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkulu terbentuk berdasarkan keputusan presiden RI Nomor: 11 tahun 1997 dan Keputusan Menteri Agama RI Nomor E/125/1997 pada tanggal 30 Juni 1997 bersama 32 STAIN yang lain diseluruh Indonesia. STAIN Bengkulu bertujuan menghasilkan lulusan yang memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Allah, berkepribadian dengan akhlak yang mulia serta memiliki keterampilan professional, yaitu untuk menciptakan manusia Indonesia seutuhnya yang memiliki keimanan dan ketakwaan serta mengetahui ilmu pengetahuan.⁶⁴

Pada tanggal 25 April 2012 Peraturan Presiden RI No 51 Tahun 2012 tentang perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkulu menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Lokasi Jalan Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu adalah sebuah perguruan tinggi islam negeri di Bengkulu.⁶⁵

⁶⁴ STAIN, 10 Tahun Bengkulu Mengabdikan, (Jakarta:Departemen Pendidikan Agama Islam, 2007), h.3

⁶⁵ <http://febis.iainbengkulu.ac.id>, diakses pada tanggal 20 Juli 2019, Pukul 23.38

Perguruan tinggi ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari Fakultas Syari'ah IAIN Raden Patah, yang kemudian dialihstatuskan menjadi sekolah tinggi agama islam negeri sejak tahun 2012, STAIN Bengkulu berubah status menjadi Institut Agama Islam Negeri berdasarkan Peraturan Presiden RI No.51, tanggal 25 April 2012.

b. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bengkulu bermula dari Jurusan Syariah STAIN Bengkulu, yang membuka Program Studi Ekonomi Islam pada tahun 2008 dengan ketua Program Studi pertama Bapak Masril, SH. dengan ketua Jurusan Syariah Bapak Drs. Amri Said. Kemudian berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1429 Tahun 2012 tentang Penataan Program Studi di Perguruan Tinggi Agama Islam, bahwa nama Program Studi harus disesuaikan dengan PMA No. 36 Tahun 2009, maka Jurusan Syariah diubah menjadi Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, dengan ketua Jurusan Bapak Drs. Parmi Nurdin, SH, dan Program Studi Ekonomi Islam menjadi Ekonomi Syariah. Pada tahun 2012 Jurusan ini membuka Program Studi Perbankan Syariah, dan ibu Desi Isnaini, MA ditunjuk sebagai ketua Program Studi. Pada 2012 ibu Desi Isnaini, MA juga sebagai ketua Program Studi Perbankan Syariah.⁶⁶

⁶⁶ Asnaini, dkk. *Buku Kurikulum Berbasis KKNi 2017/2018*, (Bengkulu:2017), h. 4

Keadaan ini berlanjut sampai terbitnya Peraturan Presiden RI Nomor 51 tanggal 25 April Tahun 2012 tentang perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkulu menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. IAIN Bengkulu diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia, Surya Dharma Ali pada tanggal 13 Maret Tahun 2013. Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 35 tanggal 23 November Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja (Ortaker), dengan Rektor pertama Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M. Ag, MH. Mulai saat itu IAIN Bengkulu memiliki tiga fakultas, yaitu Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam (FSEI), Fakultas Tarbiyah dan Tadris (FTT); dan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah (FUAD).

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, untuk pertama kali dipimpin oleh Dekan Dr. Asnaini, MA, yaitu sejak November 2015 sampai 28 Februari 2017. Sejak dibuka, animo masyarakat untuk memilih studi di FEBI Program Studi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah terus meningkat, September 2016 tercatat 2.378 orang mahasiswa, dan November 2016 tercatat 2.474 orang mahasiswa. Hal ini karena pada Oktober 2016 berdasarkan keputusan Senat Institut No.005 tahun 2016 menetapkan Program Studi Zakat dan Wakaf bergabung di FEBI menjadi Program Studi Manajemen Zakat dan Wakaf berdasarkan PMA No. 33 tahun 2016 , dan

November 2016 FEBI menambah satu Program Studi lagi yaitu Program Studi Manajemen Haji dan Umrah (MHU).⁶⁷

c. Profil Lulusan Perbankan Syariah

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

Adapun Profil lulusa lulusan Program Studi Perbankan Syariah adalah sebagai berikut :⁶⁸

No	Profil Lulusan	Deskripsi Profil Lulusan
1	Utama: Praktisi dan analis perbankan syariah.	Sarjana Perbankan Syariah mampu melaksanakan tugas-tugas di bidang 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 Perbankan Syariah.
2	Pendukung: 2.1 <i>Entrepreneurial banker</i> 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

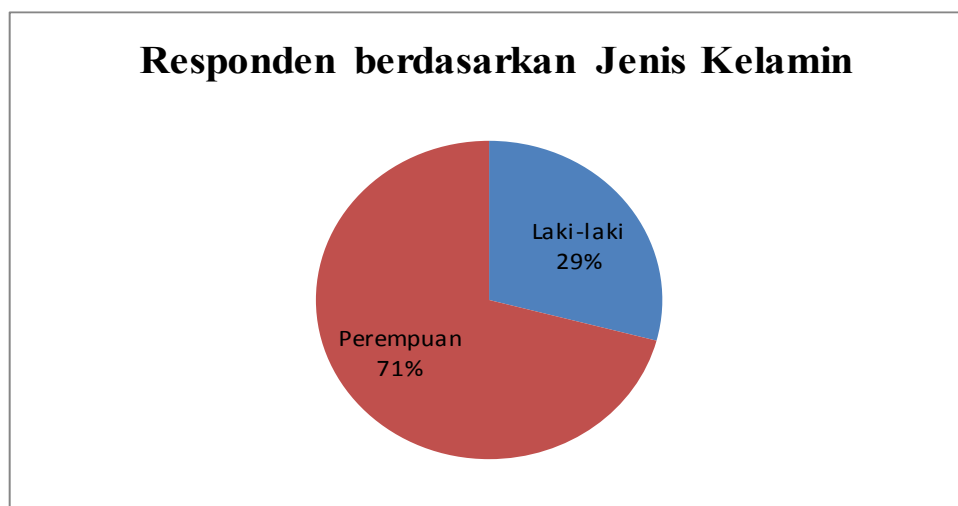
⁶⁷ Asnaini, dkk. *Buku Kurikulum Berbasis...*, h. 6

⁶⁸ Asnaini, dkk. *Buku Kurikulum Berbasis...*, h. 8

		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, bisnis, manajemen di sektor keuangan dan perbankan syariah	Sarjana Perbankan Syariah mampu memberikan inovasi, memecahkan berbagai masalah pengelolaan keuangan dan perbankan syari'ah melalui kajian dan hasil penelitian yang dapat 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.

2. Deskripsi Responden Penelitian

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

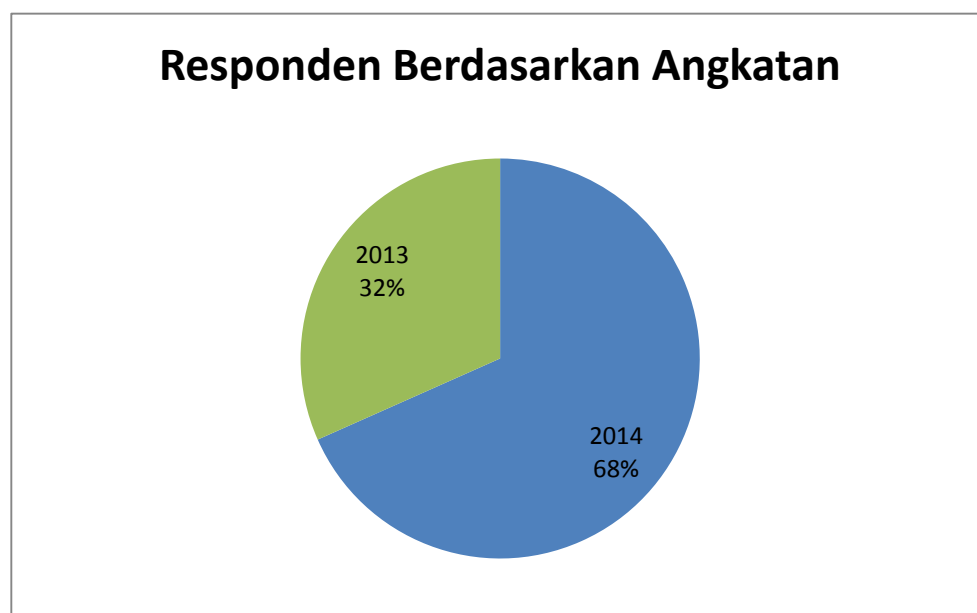


Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang terdapat pada gambar 4.1 di atas, menunjukkan bahwa Responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 29%, Responden yang berjenis

kelamin Perempuan sebanyak 56 orang dengan persentase 71% dari keseluruhan responden yang berjumlah 79 orang maka 23 orang responden berjenis kelamin Laki-laki dan 71% dari total keseluruhan responden sebanyak 79 orang dengan persentase 100%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian didominasi oleh wanita.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Angkatan



Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Angkatan

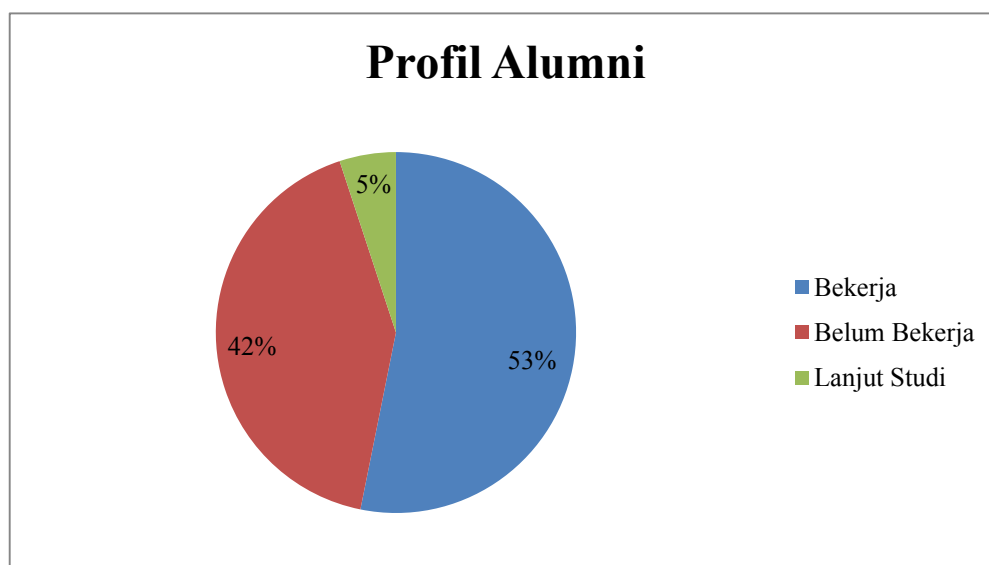
Berdasarkan data yang terdapat pada gambar 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu angkatan tahun 2013 yang mengisi kuesioner sebanyak 25 orang dengan persentase 32%, Alumni Perbankan Syariah angkatan tahun 2014 sebanyak 54 dengan persentase 68% dari total keseluruhan responden sebanyak 79 orang dengan persentase 100%.

4. HASIL PENELITIAN

1. Tingkat Keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN

Bengkulu di Dunia Kerja

a. Deskripsi Profil Alumni



Gambar 4.3
Profil Alumni

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa Profil Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang bekerja 42 orang dengan persentase 53%, yang belum bekerja 33 orang dengan persentase 42% dan yang lanjut studi 4 orang dengan persentase 5% dari total keseluruhan responden sebanyak 79 orang dengan persentase 100%. Data tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian didominasi alumni Prodi Perbankan Syariah yang sudah bekerja.

b. Pekerjaan Alumni Perbankan Syariah

Gambar 4.4
Deskripsi Pekerjaan Alumni Prodi Perbankan Syariah
yang Sudah Bekerja

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa Pekerjaan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang bekerja di Bank Syariah sebanyak 3 orang dengan persentase 7%, yang bekerja di bank konvensional sebanyak 5 orang dengan persentase 12%, dan yang bekerja di Lembaga Keuangan Mikro Syariah, Pasar Modal, Wiraswasta, Leasing, PT, Perusahaan Swasta, Karyawan Toko, Guru, dan Lainnya sebanyak 34 orang dengan persentase 81% dari responden yang mengisi kuesioner menyatakan sudah bekerja 42 orang dari total responden sebanyak 79 orang dengan persentase 100%. Dari data tersebut diketahui bahwa Alumni Prodi Perbankan

Syariah yang Terserap didunia kerja lebih dari 50% namun Tingkat Keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah di Perbankan Syariah masih belum terserap secara maksimal.

2. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu Banyak Tidak Bekerja di Pebankan Syariah

a. Pengujian Instrumen

1) 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.³ Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan *pearson corelation* ,dimana dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$.⁴ Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel-tabel berikut:

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	0,002	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	0,001	Valid
6	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid

³ Kasmadi, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2014) h. 87

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Spss*, (Semarang : Badan Penerbit Diponegoro, 2005) h. 53

7	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
8	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
9	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	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	0,004	Valid
15	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
16	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
17	Kesiapan Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan 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	<i>signifikansi</i> < 0,05	Keterangan
1	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,001	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	0,004	Valid
8	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,001	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	0,003	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	0,002	Valid

17	Motivasi Kerja	Sig < 0,05	0,000	Valid
----	----------------	------------	-------	-------

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

Tabel 4.4
Uji 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

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur variabel Kesempatan Kerja menghasilkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 bahwa data tersebut dinyatakan valid.

2) 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 Kesiapan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	17

Tabel 4.6
Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	17

Tabel 4.7
Hasil Uji Reabilitas Kesempatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.542	7

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.

b. Analisis Faktor

- 1) Menguji ke-3 variabel penelitian secara bersama-sama dan individu agar dianggap layak sebagai variabel yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Hasil pengujian kelayakan ke-3 variabel penelitian secara bersama-sama menggunakan metode *Bartlett Test Of Sphericity* terlihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Kelayakan Seluruh Variabel Penelitian

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.566
Bartlett's Approx. Chi-Square	2.564
Test of Df	3
Sphericity Sig.	.000

Tabel 4.8 menunjukkan semua variabel dianggap layak sebagai variabel yang menyebabkan alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah Nilai *KMO* dan *Bartlett's test* adalah $> 0,5$ yaitu 0,566 dan Signifikansi penelitian adalah $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Hasil pengujian kelayakan variabel secara individu dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Kesesuaian Individu Variabel Penelitian

		Anti-image Matrices		
		Kesiapan kerja	Motivasi kerja	Kesempatan kerja
Anti-image Covariance	Kesiapan kerja	.987	-.060	.103
	Motivasi kerja	-.060	.976	-.144
	Kesempatan kerja	.103	-.144	.969
Anti-image Correlation	Kesiapan kerja	.540^a	-.061	.105
	Motivasi kerja	-.061	.667^a	-.148
	Kesempatan kerja	.105	-.148	.575^a

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Tabel 4.9 menunjukkan ke-3 variabel yang telah di uji dianggap layak sebagai variabel yang menyebabkan alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah. Perhatikan baris *Anti-Image Correlation*, dimana nilai MSA ditandai dengan huruf a. Nilainya adalah kesiapan Kerja : $0,540 > 0,5$. Motivasi kerja: $0,667 > 0,5$, Kesempatan kerja: $0,575 > 0,5$. 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 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Jumlah Varians Setiap Variabel Yang Akan Dijelaskan
Oleh Setiap Faktor (Komunalitas)

Communalities		
Variabel Penelitian	Initial	Extraction
Kesiapan kerja	1.000	.825
Motivasi kerja	1.000	.721
Kesempatan kerja	1.000	.650

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 4.10 menunjukkan nilai variabel yang menyebabkan alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah. 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 4.11
Total Varians Semua Variabel Penelitian Yang Dijelaskan
Oleh Setiap Faktor

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.153	38.436	38.436
2	1.043	34.761	73.197
3	.804	26.803	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Nilai total *eigenvalues* menunjukkan jumlah faktor yang terbentuk, nilai *eigenvalues* di bawah 1 tidak digunakan untuk menghitung jumlah faktor yang terbentuk. Dari tabel 4.11 terlihat hanya 2 faktor yang terbentuk dari hasil ekstrak ke-3 variabel karena dengan satu faktor nilai *eigenvalues* di atas 1. Namun untuk 1 faktor nilai *eigenvalues* sudah berada di bawah 1 sehingga proses *factoring* berhenti pada 2 faktor saja.

Persentase varians *eigenvalues* menunjukkan varians variabel penelitian yang dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.⁶⁹ Terdapat 3 variabel yang dimasukkan dalam analisis faktor dan dianggap layak sebagai variabel yang menyebabkan alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah. Bila

⁶⁹ Nadya Annisa, *Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Untuk Kuliah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Bengkulu...*h.75

ke-3 variabel di ekstrak menjadi satu faktor maka varian yang dapat dijelaskan oleh satu faktor adalah 38.436% . Bila ke-3 variabel di ekstrak menjadi dua faktor adalah 34.761%. Namun bila ke-3 variabel di ekstrak menjadi tiga faktor maka varian yang dapat dijelaskan oleh tiga faktor adalah 26.803%. Akan tetapi, faktor ketiga *eigenvalues* nya kurang dari 1.

Persentase *cumulative* adalah total varians dari faktor yang ada. Nilai 38.436 berarti faktor satu dapat menjelaskan 38.436% dari varians ke-3 variabel. Nilai 73.197 berarti faktor kedua dapat menjelaskan 73.197% dari varian ke-3 variabel. Matrik Komponen menunjukkan distribusi variabel pada faktor yang terbentuk, dan nilai pada tabel matrik komponen menunjukkan besarnya korelasi 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 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12
Komponen matrix

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Kesiapan kerja	.310	.854
Motivasi kerja	.648	.549
Kesempatan kerja	.798	.114

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Variabel X1 dikelompokkan kedalam faktor 2 karena nilai *factor loading*nya yang berada di atas 0,5 berada pada faktor 2. Variabel X2 memiliki dua nilai faktor *loading* yang berada diatas 0,5 yaitu pada faktor 1 dan 2, sehingga sulit untuk memutuskan apakah X2 akan dimasukkan ke faktor 1 atau 2. Variabel X3 dikelompokkan kedalam faktor 1 karena nilai *factor loading*nya yang berada di atas 0,5 berada pada faktor 1.

5. Pembahasan

1. Tingkat Keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah

Tingkat keterserapan alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu di dunia kerja dapat diketahui sebagai berikut: Jumlah responden yang merupakan perwakilan alumni angkatan 2013 dan 2014 yang menjadi subyek pada penelitian ini berjumlah 79 orang.

Dari jumlah tersebut diperoleh 42 alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang Sudah bekerja dengan berbagai macam pekerjaan diantaranya 3 orang bekerja di Bank Syariah, 5 orang bekerja di Bank Konvensional dan 34 orang bekerja di Lembaga Keuangan Mikro Syariah, Pasar Modal, Wiraswasta, Leasing, PT, Perusahaan Swasta, Karyawan Toko, Guru, dan Lainnya. 33 orang alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang belum bekerja, Sementara 4 orang alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang sementara melanjutkan pendidikan ke tingkat S2.

Jadi dari data tersebut dapat diketahui bahwa hanya 3 orang Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu saja yang memiliki relevansi pendidikan dengan bidang pekerjaannya, maka tingkat keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu di Perbankan Syariah masih belum terserap secara maksimal dan 39 orang Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu memiliki pekerjaan yang tidak relevan dengan pendidikannya.

2. Faktor-Faktor Penyebab Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu Tidak Bekerja di Perbankan Syariah

Dilihat dari tingkat keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang masih belum terserap secara maksimal di Perbankan Syariah. 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 menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah Tidak Bekerja di Perbankan Syariah sebagai berikut:

a. Faktor Kesiapan Kerja.

Faktor ini dipengaruhi oleh Kondisi fisik, mental dan emosional, Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu. Disebutkan pula oleh Slameto, bahwa “pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan”.

Hasil pengujian kesesuaian dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* menunjukkan bahwa nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) sebesar $0,540 > 0,5$. maka dapat diketahui bahwa faktor kesiapan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Bank Syariah.

b. Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi

indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :⁷⁰

- f) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- g) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- h) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan mencintai dan dicintai.
- i) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

⁷⁰ Andri Feriyanto dan Endang Shita Triana, *Pengantar manajemen (3 IN 1)*, (Yogyakarta: Mediatara, 2015), h. 79

Hasil pengujian kesesuaian dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* menunjukkan bahwa nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) sebesar $0,667 > 0,5$. maka dapat diketahui bahwa faktor Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Bank Syariah.

c. Faktor Kesempatan Kerja

Menurut Simanjuntak faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja , yaitu:⁷¹

e) 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.

f) 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.

⁷¹ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 2001), h. 40

g) 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.

h) 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.

Hasil pengujian kesesuaian dengan metode *Bartlett Test Of Sphericity* menunjukkan bahwa nilai MSA (*measure of sampling adequency*) sebesar $0,575 > 0,5$. maka dapat diketahui bahwa faktor Kesempatan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Bank Syariah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah di laksanakan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu didunia kerja dapat dilihat dari Jumlah responden yang merupakan perwakilan alumni angkatan 2013 dan 2014 yang menjadi subyek pada penelitian ini berjumlah 79 orang. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hanya 3 orang Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang memiliki relevansi pendidikan dengan bidang pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu di Perbankan Syariah masih belum terserap secara maksimal.
2. Faktor-Faktor yang menyebabkan alumni Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Faktor Kesiapan Kerja yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji kelayakan dengan metode *bartlett test of sphericity* menunjukkan nilai MSA (*measure of sampling adequency*) sebesar $0,540 > 0,5$.

- b. Faktor Motivasi Kerja yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji kelayakan dengan metode *bartlett test of sphericity* menunjukkan nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) sebesar $0,667 > 0,5$.
- c. Faktor Kesempatan Kerja yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji kelayakan dengan metode *bartlett test of sphericity* menunjukkan nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) sebesar $0,575 > 0,5$.

B. Saran

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

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel yang belum dimasukkan dalam metode penelitian ini. Hal ini karena terdapat variabel lain yang mungkin menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Perbankan Syariah.
2. Bagi Mahasiswa FEBI hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan *literature* untuk memberikan

informasi mengenai analisis kesesuaian latar belakang alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu bekerja tida bekerja di Perbankan Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal. *Relevansi Kurikulum Perbankan Syariah Dengan Dunia Kerja* Jurnal Al-Ta'dib Vol 7 No 1. Januari-Juni 2014.
- 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.
- Asnaini., Herlina Yustati. *Lembaga Keuangan Syariah Teori dan Praktiknya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2017.
- Darmawan, Rahardjo M. *Transformasi Pertanian, Industrialisasi, dan Kesempatan Kerja*. Jakarta: UI Press. 1984.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2013.
- Dini, el,al. 2013. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat*. Journal Of Economic and Economic Education Vol 2 No 1, (59-66). 2013.
- Esmara. *Sumber Daya Manusia, Kesemptan Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: UI Press. 1986.
- Faris, Abdullah Muhammad. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Senata Dharma Yogyakarta. 11 Mei 2017.
- Feriyanto, Andri., Endang Shita Triana. *Pengantar manajemen (3 IN 1)*. Yogyakarta: Mediaterra. 2015.
- Ghazali, Abbas Muhammad. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan*

Kerja Sektor Industry Manufaktur di Indonesia Periode 1995-2007.
Universitas

Hermanto, Mehammad. *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.

Ishaq, Bhatti M. *Human Capital Need in Islamic Finance Education: A Case of Australia.* *International Journal of Learning & Development.* Vol.2, No. 6. 2012.

Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.

Krisanti. *Analisis Variabel yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Lulusan Fakultas Ekonomi Strata Pertama (Studi Kasus Pada Lulusan Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, DAN Universitas Muhammadiyah Malang).* *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi.* 2015.

Kuncoro, Suhardjono Mudrajad. *Manajemen Perbankan Syariah Teori Dan Aplikasi.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2009.

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

Muhammad. *Manajemen Dana Bank Syariah.* Depok: PT RajaGrafindo Persada. 2014.

Muhammad, Syafi'I Antonio. *Bank Syariah Dari Teori ke Praktek.* Jakarta: Gema Insani. 2001.

Muzerika, Dian. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP.* *JANTHO.* Skripsi. 30 Juli 2018.

- Nugroho, Any. *Hukum Perbankan Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 2015.
- Oloan, Nainggolan Indra, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatra Utara*, Universitas Sumatra Utara Medan : Tesis, Program Studi Ekonomi Pembangunan. 2009.
- Prihantoro, Agus. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Jurnal.unimus.ac.id Vol 8 No 2, Maret-Agustus 2012.
- Remy, Sjahdeini Sutan. *Perbankan Syariah Produk-Produk dan Aspek-Aspek Hukumnya*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2014.
- Safitri, Heni. *Studi Penelusuran Alumni Lulusan Program Studi SI Pendidikan Fisika Universitas Terbuka, Universitas Terbuka*: Tangerang Selatan.2014.
- Sagir, Soeharsono. *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*., Alumni Bandung. 1994.
- Saindra, Santyadiputra Gede. *Survey Kualitas Lulusan Jurusan Pendidikan Teknik Informatika*. UNDIKSHA: Skripsi. 2016.
- Sangadji, Elta Mamang., Sopiah, *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Andi. 2013
- Simanjuntak, Payaman. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI. 2001.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*., Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2014.
- Sukirno, Sadono. *Transformasi Pertanian, Industrialisasi, dan Kesempatan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2000.

- Sumanti, Irene Ch. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. No 6. 1 Maret 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana. 2009.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS. Bandung: Citra Umbara. 2006.
- Wahdanfiari, Adibah Ayuk. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah kantor Cabang Kediri*. 2014.
- Widyatmoko., Yuninndra. *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*, Skripsi, Fakultas Ekonomi., Univeritas Negeri Yogyakarta, 10 Juli 2014.
- Wulansih, Hestih. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan Pada Perusahaan Funiture CV Mugiharjo Boyolali, dalam Jurnal Vol 4 2013 repository*. Fakultas Ekonomi Muhamadiyah Surakarta. diakses pada tanggal 16 Mei 2019 pukul 11.19.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.2015.