

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
MINAT MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI ENTITAS  
SYARIAH**  
**(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam  
Indonesia Angkatan 2015-2017)**



**SKRIPSI**

Oleh:

Nama: Amanda Pramesti Nimaswara

No. Mahasiswa: 15312124

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2019**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT  
MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI ENTITAS SYARIAH  
(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia  
Angkatan 2015-2017)**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai  
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Amanda Pramesti Nimaswara

No. Mahasiswa: 15312124

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2019**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 21 Maret 2019

Penulis,



(Amanda Pramesti Nimaswara)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT  
MAHASISWA UNTUK BEKERJA DI ENTITAS SYARIAH  
(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia  
Angkatan 2015-2017)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Amanda Pramesti Nimaswara

No. Mahasiswa: 15312124

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 14 Maret 2019

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marfuah', with a long horizontal stroke extending to the left.

Marfuah, Dra.,M.Si.,Ak.

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

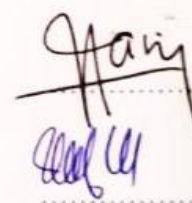
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA UNTUK  
BEKERJA DI ENTITAS SYARIAH**

Disusun Oleh : **AMANDA PRAMESTI NIMASWARA**  
Nomor Mahasiswa : **15312124**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 9 April 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Marfuah, Dra.,M.Si.,Ak.Cert.SAP.



Penguji : Noor Endah Cahyawati, SE, M.Si, Cert. SAP.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Jaka Stryana, SE., M.Si, Ph.D.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wa Barakatuh*

*Alhamdulillah Robbil 'Alamin*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa untuk Bekerja di Entitas Syariah”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabatnya, dan orang-orang yang senantiasa istiqomah di jalan Allah SWT. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat sarjana Strata-1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan baik, karena dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis (Hercahyo Pramesworo dan Suharti), kakak penulis (Dayan Kartika Prameswara) dan kakak ipar penulis (Daning Chandra Pradani) yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian, dan dukungan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Marfuah, Dra.,M.Si.,Ak. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis.

3. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta seluruh pimpinan Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.Si., CA., CMA selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak dan Ibu dosen Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Bapak Sugiyono, A.Md selaku Kepala Divisi Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia atas bantuannya, sehingga skripsi dapat berjalan dengan lancar.
8. Rizki Andhika Putra yang telah memberikan dukungan dan perhatiannya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Novita, Erlinda, Rivani, dan Nailal yang telah mendengarkan keluh kesah penulis dan telah memberikan semangat selama penulis menempuh studi hingga saat ini.
10. Tertia Ulina R. selaku teman bimbingan skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dari awal hingga akhir.
11. Teman-teman Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Angkatan 2015-2017 yang telah membantu, sehingga skripsi dapat berjalan dengan lancar.
12. Serta, semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wa Barakatuh*

Penulis,



(Amanda Pramesti Nimaswara)



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Berita Acara Ujian Skripsi .....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Teori Perilaku Terencana ( <i>Theory of Planned Behavior</i> ).....	12
2.1.2 Minat.....	15
2.1.3 Entitas Syariah.....	16
2.1.4 Nilai Intrinsik Pekerjaan .....	17
2.1.5 Penghargaan Finansial .....	18
2.1.6 Lingkungan Kerja .....	19
2.1.7 Pelatihan Profesional .....	20
2.1.8 Pengakuan Profesional.....	21
2.1.9 Nilai-Nilai Sosial .....	22
2.1.10 Pertimbangan Pasar Kerja.....	22
2.1.11 Personalitas .....	24

2.1.12	Spiritualitas .....	24
2.2	Penelitian Terdahulu .....	25
2.3	Hipotesis Penelitian .....	29
2.3.1	Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah.....	29
2.3.2	Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	30
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	31
2.3.4	Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	32
2.3.5	Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	33
2.3.6	Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	34
2.3.7	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah.....	35
2.3.8	Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	36
2.3.9	Pengaruh Spiritualitas Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	37
2.4	Kerangka Pemikiran .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>39</b>
3.1	Populasi dan Sampel .....	39
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3	Definisi dan Pengukuran Variabel.....	42
3.3.1	Minat (Y).....	42
3.3.2	Nilai Intrinsik Pekerjaan (X <sub>1</sub> ).....	43
3.3.3	Penghargaan Finansial (X <sub>2</sub> ).....	44
3.3.4	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	46
3.3.5	Pelatihan Profesional (X <sub>4</sub> ).....	46
3.3.6	Pengakuan Profesional (X <sub>5</sub> ) .....	47
3.3.7	Nilai-Nilai Sosial (X <sub>6</sub> ) .....	48
3.3.8	Pertimbangan Pasar Kerja (X <sub>7</sub> ) .....	48

3.3.9	Personalitas ( $X_8$ ).....	49
3.3.10	Spiritualitas ( $X_9$ ).....	50
3.4	Hipotesis Operasional .....	53
3.5	Metode Analisis Data.....	55
3.5.1	Statistik Deskriptif.....	56
3.5.2	Uji Kualitas Data .....	56
3.5.2.1	Uji Validitas.....	56
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	57
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	57
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	57
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas .....	58
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	59
3.5.4	Uji Hipotesis.....	59
3.5.4.1	Uji Kelayakan (Uji F).....	59
3.5.4.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
3.5.4.3	Uji T .....	60
3.5.5	Analisis Regresi.....	61
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>62</b>
4.1	Gambaran Umum Responden .....	62
4.1.1	Deskripsi Objek .....	62
4.1.2	Deskripsi Responden .....	63
4.2	Statistik Deskriptif.....	64
4.3	Uji Kualitas Data .....	68
4.3.1	Uji Validitas .....	68
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	70
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	71
4.4.1	Uji Normalitas .....	71
4.4.2	Uji Multikolinieritas .....	72
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.4	Uji Hipotesis.....	74
4.4.1	Uji Kelayakan (Uji F) .....	74
4.4.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75

4.4.3	Uji T .....	76
4.5	Hasil Uji Hipotesis.....	80
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
4.6.1	Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah.....	84
4.6.2	Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	85
4.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	86
4.6.4	Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	87
4.6.5	Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	88
4.6.6	Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	89
4.6.7	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah.....	90
4.6.8	Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	91
4.6.9	Pengaruh Spiritualitas Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah .....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		94
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Implikasi.....	95
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	96
5.4	Saran .....	96
DAFTAR PUSTAKA .....		97
LAMPIRAN .....		100

## DAFTAR TABEL

TABEL 3.1	Jumlah Populasi Penelitian.....	40
TABEL 3.2	Referensi Pernyataan Kuisisioner.....	51
TABEL 4.1	Kuisisioner Dapat Diolah.....	62
TABEL 4.2	Daftar Karakteristik Responden.....	63
TABEL 4.3	Hasil Statistik Deskriptif.....	64
TABEL 4.4	Hasil Uji Validitas.....	68
TABEL 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	70
TABEL 4.6	Hasil Uji Normalitas.....	71
TABEL 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas.....	72
TABEL 4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
TABEL 4.9	Hasil Uji F.....	74
TABEL 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
TABEL 4.11	Hasil Uji Statistik T.....	76
TABEL 4.12	Hasil Uji Hipotesis.....	79



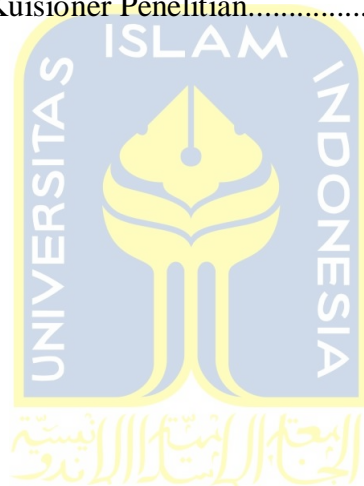
## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1	Kerangka Pemikiran.....	38
------------	-------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Kuisisioner Terisi.....	100
LAMPIRAN 2	Daftar Pengisian Kuisisioner.....	104
LAMPIRAN 3	Hasil Statistik Deskriptif.....	135
LAMPIRAN 4	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	136
LAMPIRAN 5	Hasil Uji Normalitas dan Uji Multikolinieritas.....	146
LAMPIRAN 6	Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Uji Kelayakan (Uji F)..	147
LAMPIRAN 7	Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Uji T.....	148
LAMPIRAN 8	Kuisisioner Penelitian.....	149



## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of intrinsic value of work, financial rewards, work environment, professional training, professional recognition, social values, labor market considerations, personality, and spirituality on the interest of students to work in sharia entities. In this study, the data sources used were accounting students at the Indonesian Islamic University class of 2015-2017. The sample method is done by purposive sampling. The sample in this study were 148 students with criteria that had taken the course in sharia finance accounting. The data used are primary data in the form of questionnaires through google form to respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis and the data is processed using SPSS software. The results showed that the intrinsic value of work and professional training have positive effect on the interest of students working in sharia entities. While financial rewards, work environment, professional recognition, social values, labor market considerations, personality, and spirituality have no effect on the interest of students working in sharia entities.*

**Keywords:** *sharia entities, intrinsic value of work, financial rewards, work environment, professional training, professional recognition, social values, labor market considerations, personality, and spirituality*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia angkatan 2015-2017. Metode sampel yang dilakukan dengan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 148 mahasiswa dengan kriteria telah menempuh mata kuliah akuntansi keuangan syariah. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuisioner melalui *google form* kepada responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data diolah dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan dan pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah. Sedangkan penghargaan finansial, lingkungan kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah.

**Kata Kunci:** entitas syariah, nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) saat ini, perkembangan dunia bisnis sangat pesat, baik dalam bidang bisnis konvensional maupun bidang bisnis syariah. Hal ini merupakan peluang yang menguntungkan bagi sarjana akuntansi, sebab teori dan ilmu akuntansi yang telah didapatkan sangat dibutuhkan, tak terkecuali ilmu akuntansi dalam bidang syariah.

Perkembangan bisnis syariah di Indonesia cukup pesat, hal ini dimulai dengan didirikannya bank syariah pertama di Indonesia yang menerapkan ajaran Islam sebagai pedoman dalam bermuamalah yaitu Bank Muamalat pada tahun 1992, kemudian diikuti oleh lembaga-lembaga syariah lainnya. Selain itu, pada tahun 1998 telah terjadi krisis moneter di Indonesia yang berdampak pada perekonomian Indonesia yang menurun, seperti bank-bank konvensional yang bangkrut. Namun, bank syariah tampil sebagai perbankan yang sehat dan dapat mengatasi krisis moneter tersebut, serta memperlihatkan eksistensinya hingga sekarang (Hasanah, 2017).

Perkembangan industri perbankan dan keuangan syariah belakangan ini mengalami kemajuan, seperti perbankan syariah, asuransi syariah, pasar modal syariah, pegadaian syariah, Baitul Mal wat Tamwil (BMT), dan lain-lain. Demikian pula di sektor riil, seperti hotel syariah. Seiring dengan berkembangnya entitas syariah di Indonesia, maka harus diimbangi dengan sumber daya manusia

(SDM) yang mumpuni dan harus mengerti mengenai syariah. Pengadaan sumber daya manusia dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas masih menjadi persoalan yang sedang dihadapi untuk mendorong perkembangan industri keuangan syariah. Hal ini dibuktikan, hingga tahun 2017 pangsa pasar perbankan syariah masih berkisar 5,3 persen dibanding dengan perbankan konvensional.

Menurut ahli keuangan syariah Habib Ahmed dari *Durham University*, mengatakan bahwa salah satu masalah keuangan syariah adalah kebutuhan SDM, karena SDM pada perbankan syariah masih berasal dari perbankan konvensional dengan pemikiran konvensional (Kompas, 8 Juli 2018). Dalam pemenuhan SDM yang berkualitas merupakan proses jangka panjang yang belum bisa dilakukan dengan waktu yang cepat, karena harus menghasilkan lulusan yang berkompeten dan memahami mengenai syariah.

Sebagai contoh, permasalahan yang dihadapi oleh perbankan syariah, yaitu: Pertama, persoalan sumber daya manusia. Perbankan syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan SDM yang memadai, terutama yang memiliki latar belakang pengetahuan dalam bidang perbankan syariah. Kedua, kurangnya akademisi perbankan syariah, karena masih banyak pendidikan yang berfokus pada ekonomi konvensional, sehingga ekonomi Islam khususnya perbankan syariah menjadi terabaikan. Persoalan mengenai pengadaan sumber daya manusia ini bukan hanya permasalahan yang dihadapi oleh perbankan syariah, namun juga dihadapi oleh entitas syariah lainnya.

Direktur *Risk Management and Compliance*, Putu Rahwidhiyasa mengatakan bahwa Bank Mandiri Syariah berkomitmen untuk menyiapkan SDM perbankan syariah melalui program magang yaitu Kriya. Kriya merupakan bentuk dukungan dan kepedulian perusahaan terhadap dunia pendidikan dan dunia kerja, serta implementasi program pendidikan vokasi yang direncanakan pemerintah untuk kebutuhan SDM industri nasional. Putu Rahwidhiyasa mengatakan bahwa Kriya telah dimulai sejak Maret 2016 dan hingga Agustus 2017 sudah ada 240 peserta yang tersebar di seluruh Indonesia (Republika, 27 September 2017).

Salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia yaitu mengadakan kerjasama dengan perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta yang mempunyai program studi syariah. Kerjasama ini dilakukan dengan cara merekrut lulusan dari perguruan tinggi tersebut. Selama ini, bank-bank syariah hanya menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi dalam hal pemberian beasiswa bagi mahasiswa dan pemberian fasilitas kepada perguruan tinggi yang bersangkutan. Sebagai contoh, di Universitas Islam Indonesia menjalin kerjasama dengan Bank Mandiri Syariah dalam hal pemberian beasiswa.

Selain itu, solusi agar dapat mendorong kualitas SDM pada entitas syariah yaitu perlu adanya standarisasi. Deputi Komisioner Pengawasan Perbankan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Sukarela Baunanggar menyatakan bahwa terdapat 147 perguruan tinggi yang memiliki program ekonomi syariah namun belum terstandarisasi (Republika, 27 September 2017). Hal ini yang menjadi tantangan untuk membuat standarisasi agar kualitas SDM menjadi lebih baik. OJK memiliki beberapa inisiatif untuk standarisasi, yaitu: Pertama, perlu adanya program vokasi

untuk program studi syariah. Kedua, perlu adanya pusat penelitian dan pengembangan SDM keuangan syariah. Ketiga, sinergi keuangan syariah yang didukung dengan peresmian Komite Nasional Keuangan Syariah (KNKS). Keempat, standarisasi kurikulum. Kelima, integrasi antara ilmu syariah dan ilmu ekonomi modern.

Sehubungan dengan perkembangan dunia bisnis syariah saat ini menjadi perhatian bagi perguruan tinggi untuk menyiapkan mahasiswa yang siap masuk ke dunia bisnis syariah, salah satunya dengan menyiapkan kurikulum yang dibutuhkan mahasiswa agar menjadi lulusan yang siap pakai di dunia kerja, khususnya dalam dunia bisnis syariah. Salah satu bentuk dukungan pada sistem pendidikan akuntansi yaitu menyiapkan kurikulum atau mata kuliah yang berhubungan dengan bisnis syariah, misalnya di Universitas Islam Indonesia yang telah menyediakan mata kuliah Ekonomi Islam, Akuntansi Keuangan Syariah, dan Audit Syariah.

Karir merupakan suatu pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau jabatan yang diperoleh selama seseorang bekerja (Widayati, 2017). Pembentukan karir diawali dengan pemilihan karir yang sesuai dengan minat dan bakat seseorang. Faktor penting dalam kehidupan manusia yaitu kesesuaian dalam menentukan dan memilih karir, karena karir seseorang akan memberikan kontribusi bagi dirinya dan merupakan inti dari tujuan hidup seseorang.

Sebagai seorang mahasiswa pasti mempunyai minat untuk bekerja sesuai dengan bidangnya dan sesuai dengan cita-citanya. Rancangan karir dan minat

mahasiswa itu sangat berguna, karena akan menjadi penggerak bagi mahasiswa untuk mencapai tujuan hidup yang diinginkan. Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis syariah akan berdampak pada rancangan karir mahasiswa, dimana setelah tamat kuliah mahasiswa ingin langsung bekerja di entitas syariah.

Sebagai mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Indonesia pastinya pernah atau sudah mempelajari mengenai mata kuliah akuntansi keuangan syariah, karena mata kuliah tersebut akan menunjang mahasiswa sebagai sarjana yang siap untuk bekerja di entitas syariah. Akuntansi keuangan syariah merupakan suatu proses akuntansi atas transaksi-transaksi yang berdasarkan dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT, sehingga dalam mempelajari akuntansi keuangan syariah perlu pemahaman yang baik mengenai akuntansi keuangan dan syariah Islam. Terdapat dua alasan mengapa akuntansi keuangan syariah diperlukan yaitu karena adanya dorongan untuk pelaksanaan syariah dan adanya kebutuhan akibat pesatnya perkembangan pada transaksi syariah (Islamyliya & Mutia, 2016).

Hasil penelitian dari Sila, *et al.* (2017) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah menunjukkan bahwa faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Sedangkan faktor personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Berbeda dengan

penelitian Alhadar (2013) bahwa personalitas mempunyai pengaruh yang signifikan, namun pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hassanudin.

Berdasarkan hasil penelitian dari Merdekawati dan Sulistyawati (2011) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik menunjukkan bahwa faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Sila, *et al.* (2017) bahwa faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah.

Hasil penelitian dari Wany (2011) menyatakan bahwa faktor nilai intrinsik pekerjaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik. Hasil ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) dan Rindani (2015) bahwa faktor nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah dan berkarir sebagai akuntan publik.

Hasil penelitian dari Rindani (2015) menyatakan bahwa faktor nilai-nilai sosial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013), Merdekawati & Sulistyawati (2011), dan Sila, *et al.* (2017) bahwa faktor nilai-nilai sosial mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik, non akuntan publik maupun berkarier di lembaga jasa keuangan syariah.

Hasil penelitian dari Candraning (2017) menyatakan bahwa faktor spiritualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Hasil ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2017) bahwa faktor motivasi spiritualitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia Angkatan 2015-2017)”**. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sila, *et al.* (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menambah variabel spiritualitas dan mengganti objek penelitian pada mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia angkatan 2015-2017.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

- a) Apakah nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah?
- b) Apakah penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah?
- c) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah?
- d) Apakah pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah?
- e) Apakah pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah?
- f) Apakah nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah?
- g) Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah?
- h) Apakah personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah?
- i) Apakah spiritualitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a) Menganalisis pengaruh nilai intrinsik pekerjaan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.
- b) Menganalisis pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.
- c) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.
- d) Menganalisis pengaruh pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.
- e) Menganalisis pengaruh pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.
- f) Menganalisis pengaruh nilai-nilai sosial terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.
- g) Menganalisis pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.
- h) Menganalisis pengaruh personalitas terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.
- i) Menganalisis pengaruh spiritualitas terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi Akademisi

Dapat memberikan nilai tambah dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan menambah akademisi yang ahli serta berkompeten di bidang syariah, sehingga menambah mutu lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

b) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai bidang syariah terutama yang terkait dengan masalah dalam penulisan ini.

c) Bagi Entitas Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi entitas syariah yang telah mempekerjakan lulusan akuntansi, sehingga dapat mengetahui apa yang diinginkan sarjana akuntansi dalam memilih karir.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan atau tambahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau mengkaji terhadap bidang ini.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disajikan dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi pemaparan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai teori yang berhubungan dengan penelitian dari berbagai literatur, hasil penelitian sebelumnya, dan menerangkan hipotesis yang akan di teliti.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang populasi dan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian, hipotesis operasional, metode analisis data, statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan mengenai hasil pengumpulan data, pengujian hipotesis atas hipotesis yang dibuat, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis pada bab sebelumnya, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian sejenis selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Menurut Ajzen (1991) dalam Candraning (2017) bahwa *Theory of Planned Behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) atau teori tindakan beralasan. Dalam teori perilaku terencana ditambahkan satu komponen yang belum ada dalam TRA yaitu persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavioral control*). Komponen ini ditambahkan dalam upaya untuk memahami keterbatasan yang dimiliki individu dalam melakukan perilaku tertentu.

*Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori yang mencakup tiga hal yaitu pertama, keyakinan mengenai kemungkinan hasil dan evaluasi dari perilaku tersebut (*behavioral beliefs*). Kedua, keyakinan mengenai norma yang diharapkan dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (*normative beliefs*). Ketiga, keyakinan mengenai faktor yang dapat mendukung atau menghalangi perilaku dan kesadaran atas kekuatan faktor tersebut (*control beliefs*). Dalam teori perilaku terencana bahwa keyakinan-keyakinan berpengaruh pada sikap terhadap perilaku tertentu, pada norma-norma subjektif, dan pada kontrol perilaku yang dihayati. Ketiga komponen ini saling berinteraksi dan menjadi determinan bagi intensi selanjutnya yang akan menentukan apakah perilaku tersebut akan dilakukan atau tidak.

Menurut Ajzen (1991) dalam Candraning (2017) bahwa model teoritik dari *Theory of Planned Behavior* (TPB) memiliki berbagai variabel yaitu:

- a) Latar Belakang (*background factors*). Pada kategori ini, Ajzen (1991) memasukkan tiga faktor latar belakang yaitu personal, sosial, dan informasi. Faktor personal adalah sikap umum seseorang terhadap sesuatu, sifat kepribadian, nilai hidup, emosi, dan kecerdasan yang dimiliki. Faktor sosial, seperti usia, jenis kelamin, etnis, pendidikan, penghasilan, dan agama. Faktor informasi adalah pengalaman, pengetahuan, dan ekspose pada media.
- b) Keyakinan perilaku (*behavioral beliefs*) merupakan hal-hal yang diyakini oleh individu mengenai perilaku, baik dari segi positif dan negatif, sikap terhadap perilaku atau kecenderungan untuk bereaksi terhadap suatu perilaku, dalam bentuk suka atau tidak pada perilaku tersebut.
- c) Keyakinan normatif (*normative beliefs*) merupakan hal-hal yang berhubungan langsung dengan pengaruh lingkungan yang dikemukakan oleh Lewin dalam *Field Theory*. Faktor lingkungan sosial khususnya individu yang berpengaruh bagi kehidupan individu lainnya (*significant others*) dapat mempengaruhi keputusan individu tersebut (Ajzen, 1991).
- d) Keyakinan bahwa suatu perilaku dapat dilaksanakan (*control beliefs*) diperoleh dari berbagai hal, pertama adalah pengalaman melakukan perilaku yang sama sebelumnya atau pengalaman yang didapatkan dari melihat orang lain yang melakukan perilaku tersebut, sehingga memiliki keyakinan bahwa ia dapat melakukannya juga. Selain itu, keyakinan individu mengenai suatu perilaku yang dapat dilakukan, ditentukan juga dari ketersediaan waktu untuk

melakukan perilaku tersebut, adanya fasilitas untuk melakukannya, dan adanya kemampuan untuk mengatasi setiap kesulitan yang dapat menghambat dalam melakukan perilaku tersebut.

- e) Sikap terhadap perilaku tertentu (*attitude toward the behavior*) adalah bagaimana sikap seseorang yang berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap perilaku.
- f) Norma subjektif (*subjective norm*) adalah sejauh mana individu memiliki motivasi untuk mengikuti pandangan orang terhadap perilaku yang akan dilakukannya (*normative beliefs*). Jika individu merasa bahwa apa yang akan dilakukan merupakan hak pribadinya, maka ia akan mengabaikan pandangan orang tentang perilaku yang akan dilakukannya.
- g) Persepsi kemampuan mengontrol (*perceived behavioral control*) adalah keyakinan bahwa individu pernah atau tidak pernah melakukan perilaku tertentu, individu memiliki waktu dan fasilitas untuk melakukan perilaku itu, kemudian ia melakukan estimasi atas kemampuan dirinya apakah dia memiliki atau tidak memiliki kemampuan untuk melakukan perilaku tersebut.

Niat untuk melakukan perilaku merupakan kecenderungan individu untuk memilih melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Niat ini ditentukan dari sejauh mana individu memiliki sikap positif pada perilaku tertentu dan sejauh mana jika ia memilih untuk melakukan perilaku tertentu, ia mendapat dukungan dari orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya.

Kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*), kepercayaan normatif (*normative beliefs*), dan kepercayaan kontrol (*control beliefs*) akan membentuk

sikap terhadap perilaku tertentu, norma subjektif, dan persepsi kemampuan mengontrol. Sikap terhadap perilaku tertentu, norma subjektif, dan persepsi kemampuan mengontrol akan membentuk niat perilaku yang akan menimbulkan perilaku.

*Theory of Planned Behavior* (TPB) dapat digunakan untuk memprediksi niat mahasiswa untuk bekerja. Dengan mengetahui sikap terhadap perilaku tertentu, norma subjektif, dan persepsi kemampuan mengontrol mahasiswa terhadap minat bekerja, maka dapat mengetahui niat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.

### 2.1.2 Minat

Menurut Widayati (2017) bahwa minat merupakan keadaan dimana seseorang menunjukkan keinginannya atas suatu objek yang berhubungan dengan kebutuhannya. Dengan kata lain, minat merupakan kecenderungan untuk memberikan perhatian dan bertindak terhadap aktivitas atau situasi yang menjadi objek dari minat tersebut yang diikuti dengan perasaan senang.

Menurut Widyastuti, *et al.* (2004) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pada minat, yaitu:

- a) Minat dianggap sebagai faktor motivasional yang mempunyai pengaruh pada perilaku.
- b) Minat menunjukkan seberapa keras seseorang dalam melakukan sesuatu.
- c) Minat menunjukkan seberapa banyak upaya seseorang untuk melakukan sesuatu atas apa yang direncanakan.

d) Minat menunjukkan seberapa tertariknya seseorang pada sesuatu.

Minat dalam diri seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Widyastuti, *et al.* (2004) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi minat seseorang yaitu adanya suatu hal yang menarik perhatian seseorang terhadap suatu objek, adanya dorongan dalam diri seseorang, dan adanya dorongan dari luar.

### 2.1.3 Entitas Syariah

Entitas syariah merupakan gabungan dari dua kata yaitu entitas dan syariah. Menurut Permana (2015) bahwa entitas adalah unit atau organisasi yang diperlakukan menurut ketentuan hukum yang berlaku dan keberadaannya dilindungi oleh ketentuan hukum yang berlaku, sehingga bisa menuntut pihak lain dan dituntut di pengadilan atas namanya sendiri.

Sedangkan syariah merupakan seluruh ajaran Islam yang berupa norma-norma, baik yang mengatur tingkah laku batin (kepercayaan) maupun tingkah laku legal atau formal bagi individu maupun kelompok. Syariah merupakan semua aturan Allah SWT yang diturunkan kepada hamba-Nya, baik yang terkait dengan masalah aqidah, ibadah, muamalah, adab, maupun akhlak (Permana, 2015). Jadi, entitas syariah adalah suatu unit, lembaga, atau organisasi yang berbadan hukum yang diperlakukan dan dilindungi oleh ketentuan hukum yang berlaku, dimana dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya berdasarkan dengan prinsip syariah.



#### 2.1.4 Nilai Intrinsik Pekerjaan

Menurut Sari (2016) intrinsik pekerjaan merupakan kepuasan yang didapatkan oleh individu baik pada saat atau sesudah melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, dan tantangan intelektual. Faktor intrinsik tidak terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri dan memberikan kepuasan pada saat pekerjaan dilakukan. Jadi, nilai intrinsik pekerjaan merupakan kepuasan seseorang yang didapatkan pada saat melakukan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997) dalam Setiyani (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik meliputi:

- a) Pekerjaan yang menantang secara intelektual. Setiap individu itu mempunyai sifat yang berbeda-beda, ada yang menyukai pekerjaan yang menantang (pekerjaan yang berat tetapi mungkin untuk dicapai) dan ada yang tidak menyukai pekerjaan menantang.
- b) Berada di lingkungan yang dinamis. Kesempatan yang diberikan dapat memotivasi individu untuk memberikan hasil terbaik dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi setiap individu.
- c) Mendukung kreativitas. Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berhubungan dengan kemampuan dan kesempatan yang ada bagi individu untuk mengembangkan dan meningkatkan keahlian serta kreativitasnya dalam bekerja.

- d) Memberikan kebebasan. Kebebasan dalam pengambilan keputusan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu, karena dalam batas-batas tertentu individu diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapatnya yang berkaitan dengan keputusan yang akan diambil.

### **2.1.5 Penghargaan Finansial**

Menurut Iswahudin (2015) bahwa penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk dari pengendalian manajemen, karena untuk memastikan bahwa karyawan dapat diarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga manajemen perusahaan memberikan balas jasa yang berupa gaji, tunjangan, dan bonus. Penghargaan finansial juga ditujukan untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya atas hasil kinerjanya, sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penghargaan finansial merupakan salah satu alasan seseorang untuk bekerja dan alasan yang paling penting diantara yang lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, serta mengembangkan diri (Candraning, 2017). Menurut Zaid (2015) menjelaskan komponen-komponen penghargaan finansial yaitu:

- a) Gaji. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang sebagai konsekuensi bagi karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

- b) Upah. Upah merupakan imbalan yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang telah diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada kontribusi yang telah diberikan.
- c) Insentif. Insentif merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan, karena hasil dari kinerjanya yang mampu melebihi dari yang ditargetkan. Insentif bisa disebut dengan kompensasi berdasarkan kinerja.
- d) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*). *Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya, seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Menurut Iswahudin (2015) menjelaskan tujuan pemberian penghargaan finansial yaitu:

- a) Menjalin kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan.
- b) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial karyawan.
- c) Mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas.
- d) Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan membuat karyawan semakin disiplin.
- e) Mencegah karyawan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.

### 2.1.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai komponen-komponen yang ada di sekitar pekerja yang akan berdampak terhadap kinerja seseorang (Candraning,

2017). Menurut Permana (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi suatu pekerjaan, seperti karakteristik dan beban-beban dari pekerjaan tersebut yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Ramdani (2013) mengungkapkan bahwa karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan kerja dan seorang pekerja dituntut untuk dapat bersosialisasi dengan lingkungan kerja mereka, agar dapat mencapai target kerja.

Lingkungan kerja pada entitas syariah seharusnya sesuai dengan ajaran Islam, misalnya dalam hal etika dan dalam hal pemberian *reward and punishment*. Dalam hal etika, seorang pekerja harus memiliki sifat yang *amanah* (bertanggung jawab) dan *shiddiq* (jujur). Kedua sifat ini yang diajarkan dalam Islam harus menjadi fondasi bagi pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dalam diri seorang pekerja dapat tercermin integritas seorang muslim yang baik. Sedangkan dalam hal pemberian *reward and punishment* harus didasarkan pada prinsip keadilan yang sesuai dengan ajaran Islam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana dalam suatu pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dari pekerja.

### **2.1.7 Pelatihan Profesional**

Pelatihan profesional ikut dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik (Aprilyan, 2011). Hal ini menjelaskan bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya untuk mencari penghargaan finansial saja,

melainkan ada keinginan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri untuk berprestasi.

Pelatihan profesional meliputi beberapa hal yang berkaitan dengan peningkatan keahlian (Widayati, 2017). Dalam pelatihan profesional terdapat beberapa elemen, yaitu mengikuti pelatihan di lembaga dan di luar lembaga, pelatihan atau magang sebelum bekerja, dan variasi pengalaman kerja. Bagi mahasiswa akuntansi, pelatihan profesional ini perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan wawasan mahasiswa. Sehingga mereka memiliki gambaran dan pertimbangan mengenai pilihan karir yang tepat untuk mereka pilih nantinya.

#### **2.1.8 Pengakuan Profesional**

Pengakuan profesional merupakan penghargaan dalam bentuk non-finansial yang berkaitan dengan pengakuan atas prestasi (Merdekawati & Sulistyawati, 2011). Menurut Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa pengakuan profesional tidak dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi, karena mereka menganggap bahwa semua jenis profesi pasti akan memberikan pengakuan atas profesi. Maka tidak ada perbedaan persepsi mengenai pengakuan profesional diantara mereka yang memilih profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, maupun akuntan pemerintah. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Rahayu dan Sudaryono (2003) yang menganggap bahwa mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan beranggapan bahwa profesi tersebut akan memberikan kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan kemampuan mereka.

Pengakuan profesional ikut dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi sebagai akuntan publik, karena profesi akuntan publik lebih mengakui prestasi dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan perusahaan menganggap bahwa pengakuan prestasi atas profesi mereka lebih tinggi dibandingkan dengan pengakuan prestasi atas profesi yang lain. Menurut Alhadar (2013) mengatakan bahwa pengakuan profesional terdapat beberapa elemen, yaitu kesempatan untuk berkembang, kesempatan untuk naik pangkat, pengakuan atas prestasi, dan menghargai atas keahlian tertentu.

#### **2.1.9 Nilai-Nilai Sosial**

Menurut Alhadar (2013) bahwa nilai-nilai sosial merupakan salah satu faktor yang memperlihatkan kemampuan dalam diri seseorang di masyarakat atau dengan kata lain, nilai seseorang menurut sudut pandang masyarakat sekitar. Menurut Wijayanti (2001) bahwa nilai-nilai sosial ikut dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi, yaitu kesempatan untuk berinteraksi, kepuasan pribadi, dan perhatian perilaku individu.

Menurut Aprilyan (2011) bahwa reputasi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan profesi. Hal ini menyatakan bahwa pandangan masyarakat terhadap pekerjaan atau profesi akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan untuk memilih profesi nantinya.

#### **2.1.10 Pertimbangan Pasar Kerja**

Pertimbangan pasar kerja merupakan suatu hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang yang berbeda-beda (Candraning, 2017). Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang luas lebih diminati daripada pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang kecil, karena peluang perkembangan dari pekerjaan dan imbalan yang akan didapatkan lebih besar. Selain itu, faktor keterbatasan informasi akan mempengaruhi banyak tidaknya lapangan pekerjaan yang dapat diakses, sehingga pasar kerja harus dipertimbangkan sebelum memilih pekerjaan.

Menurut Zaid (2015) bahwa pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja internal yang baik, lingkungan eksternal yang baik, dan rekan kerja yang mendukung. Menurut Setiyani (2005) mengatakan bahwa pertimbangan pasar kerja meliputi tiga aspek, yaitu:

a) Tersedianya Lapangan Pekerjaan

Tersedianya lapangan pekerjaan untuk mahasiswa jurusan akuntansi lebih banyak jika dibandingkan dengan lapangan pekerjaan untuk jurusan lainnya.

b) Keamanan Kerja

Salah satu faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama, sehingga diharapkan pekerjaan tersebut dapat berlanjut hingga waktu pensiun.

c) Fleksibilitas Karir

Adanya pilihan karir yang fleksibel akan membantu seseorang untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi, karena karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang akan terus diperbaharui.

### 2.1.11 Personalitas

Menurut Rahayu dan Sudaryono (2003) mengatakan bahwa personalitas merupakan salah satu faktor yang potensial terhadap perilaku individu pada saat berhadapan dengan kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku individu. Personalitas juga menunjukkan bagaimana cara yang akan dilakukan individu untuk mengendalikan dan mencerminkan kepribadian dalam bekerja.

Menurut Aprilyan (2011) mengatakan bahwa ketidaksesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan merupakan salah satu faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan. Personalitas merupakan karakteristik dalam diri seseorang yang dapat menentukan dan menggambarkan tentang bagaimana seseorang dalam menanggapi lingkungannya.

### 2.1.12 Spiritualitas

Dalam mengambil keputusan untuk memilih suatu pekerjaan, maka individu yang mempunyai spiritualitas yang baik akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan spiritualitas yang ia alami. Sebagai contoh, individu yang mendalami agama Islam dengan baik dan benar, maka akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan ajaran Islam. Spiritualitas manusia dapat diketahui dari agama-agama di dunia yang mengabarkan bahwa manusia adalah makhluk spiritual yang sedang melewati eksistensi fisik sebagai bagian dari perjalanan spiritual mereka (Candraning, 2017).



Menurut Widayati (2017) mengatakan bahwa sikap spiritualitas merupakan integrasi antara pengetahuan agama, perasaan, dan tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Sikap spiritualitas seseorang dapat dilihat dari aktivitas beragama dalam kehidupan sehari-hari yang dilaksanakan secara konsisten. Menurut Islamyia dan Mutia (2016) bahwa motivasi spiritualitas dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu aktualisasi diri dan agama. Motivasi spiritualitas dapat diartikan bahwa seseorang dalam memilih suatu keputusan didasari oleh faktor spiritualitas dimana dipengaruhi oleh rasa dorongan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan dalam segi aktualisasi terhadap ajaran agamanya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Namun, faktor personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Candraning (2017) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, dan spiritual mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Namun, faktor penghargaan finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hasanah (2017) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa program studi ekonomi syariah UIN Sunan Kalijaga untuk bekerja di bank syariah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja dan motivasi spiritual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah. Namun, variabel motivasi intrinsik, motivasi material, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Widayati (2017) tentang pengaruh religiusitas, pengetahuan akuntansi syariah, pelatihan profesional, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir di lembaga keuangan syariah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan pengetahuan akuntansi syariah tidak mempunyai pengaruh yang terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir di lembaga keuangan syariah. Namun, variabel pelatihan profesional dan pertimbangan pasar kerja mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir di lembaga keuangan syariah.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rindani (2015) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan pelatihan profesional mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Namun, variabel nilai-nilai sosial dan pengakuan profesional tidak mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Setyawati (2015) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa jurusan keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga untuk bekerja di perbankan syariah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, spiritual, dan nilai-nilai sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa keuangan Islam untuk bekerja di perbankan syariah. Namun, variabel motivasi ekstrinsik, pasar kerja, karir, persepsi mahasiswa, dan personalitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa keuangan Islam untuk bekerja di perbankan syariah.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Permana (2015) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi Universitas Bengkulu berkarir di entitas syariah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor pengetahuan syariah dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap minat berkarir di entitas syariah. Namun, faktor pertimbangan pasar kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap minat berkarir di entitas syariah.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Alhadar (2013) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hassanudin. Sedangkan faktor pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hassanudin.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Merdekawati dan Sulistyawati (2011) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Namun, variabel penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wany (2011) tentang persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor pemilihan karier akuntan publik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek tidak mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Namun,

faktor kepribadian mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

## **2.3 Hipotesis Penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Menurut Sari (2016) bahwa intrinsik pekerjaan merupakan kepuasan yang didapatkan oleh individu baik pada saat atau sesudah melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, dan tantangan intelektual. Dalam teori perilaku terencana, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor informasi seperti pengetahuan dalam bidang syariah. Faktor informasi tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*control beliefs*) bahwa semakin tinggi nilai intrinsik pekerjaan yang didapatkan, maka minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin tinggi pula.

Menurut penelitian Hasanah (2017) bahwa nilai intrinsik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah. Penemuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Setyawati (2015). Hal ini dibuktikan dengan teori yang telah didapatkan, dapat memberikan kepercayaan terhadap kemampuannya, sehingga mempermudah dalam pekerjaan serta dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuannya. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji pengaruh nilai intrinsik pekerjaan terhadap minat bekerja di entitas syariah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*Ha<sub>1</sub> : Nilai Intrinsik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

### **2.3.2 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Menurut Iswahudin (2015) bahwa penghargaan finansial merupakan bentuk balas jasa dari manajemen perusahaan kepada karyawan atas hasil kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam teori perilaku terencana, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor lingkungan sosial seperti penghasilan yang akan didapatkan. Faktor lingkungan sosial tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*normative beliefs*) bahwa semakin tinggi penghargaan finansial yang didapatkan, seperti gaji awal yang tinggi, adanya dana pensiun, dan kenaikan gaji lebih cepat, maka mahasiswa semakin tertarik untuk bekerja di entitas syariah.

Menurut penelitian Alhadar (2013) bahwa penghargaan finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hassanudin. Hal ini dibuktikan dengan mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik lebih mengharapkan gaji awal yang tinggi, adanya dana pensiun, dan kenaikan gaji lebih cepat. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji pengaruh penghargaan finansial terhadap minat bekerja di entitas syariah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*Ha<sub>2</sub> : Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Menurut Candraning (2017) bahwa lingkungan kerja merupakan komponen-komponen yang ada dalam suatu pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dari pekerja. Dalam teori perilaku terencana, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor lingkungan sosial seperti lingkungan kerja yang mendukung antara bekerja dan beribadah. Faktor lingkungan sosial tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*normative beliefs*) bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang didapatkan, seperti kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan kegiatan yang Islami, sehingga hubungan antara bekerja dan beribadah itu sejalan, maka minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin tinggi pula.

Menurut penelitian Candraning (2017) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Penemuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana (2015). Hal ini dibuktikan dengan mahasiswa akuntansi yang memilih berkarir di entitas syariah lebih memperhatikan sikap akhlaqul kharimah, mengedepankan prinsip amanah, kekeluargaan, dan memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan kegiatan yang Islami. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji pengaruh

lingkungan kerja terhadap minat bekerja di entitas syariah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*Ha<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

#### **2.3.4 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Menurut Aprilyan (2011) bahwa pelatihan profesional merupakan salah satu faktor yang ikut dipertimbangkan dalam memilih profesi, karena adanya keinginan seseorang untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka untuk berprestasi. Dalam teori perilaku terencana, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor informasi seperti pengalaman yang telah didapatkan sebelumnya. Faktor informasi tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*control beliefs*) bahwa semakin tinggi pelatihan profesional yang didapatkan, seperti pelatihan kerja di dalam maupun di luar kampus, sehingga mendapatkan pelatihan kerja yang lebih variatif, maka minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin tinggi pula.

Menurut penelitian Widayati (2017) bahwa pelatihan profesional memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir di lembaga keuangan syariah. Hal ini dibuktikan dengan mahasiswa akuntansi yang mengikuti pelatihan kerja baik di dalam maupun di luar kampus dan kegiatan magang lainnya yang berkaitan dengan berkarir di lembaga keuangan syariah akan memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan. Maka hal tersebut dapat memberikan gambaran



mengenai apa itu lembaga keuangan syariah dan menumbuhkan minat untuk berkarir di lembaga keuangan syariah. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji pengaruh pelatihan profesional terhadap minat bekerja di entitas syariah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*Ha<sub>4</sub> : Pelatihan Profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

### **2.3.5 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Menurut Merdekawati dan Sulistyawati (2011) bahwa pengakuan profesional merupakan penghargaan dalam bentuk non-finansial yang dimiliki oleh seseorang atas prestasi atau keahlian yang dimiliki. Dalam teori perilaku terencana, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor personal seperti keahlian atau kecerdasan yang dimiliki. Faktor personal tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*behavioral beliefs*) bahwa semakin tinggi pengakuan profesional yang didapatkan, seperti kesempatan untuk berkembang dan adanya pengakuan jika berprestasi, maka mahasiswa semakin tertarik untuk bekerja di entitas syariah.

Menurut penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) bahwa pengakuan profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Hal ini membuktikan bahwa berkarir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik akan memberikan kesempatan untuk berkembang. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji

pengaruh pengakuan profesional terhadap minat bekerja di entitas syariah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*Ha<sub>5</sub> : Pengakuan Profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

### **2.3.6 Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Menurut Alhadar (2013) bahwa nilai-nilai sosial merupakan salah satu faktor yang memperlihatkan kemampuan dalam diri seseorang di masyarakat. Hal ini menyatakan bahwa pandangan masyarakat terhadap suatu pekerjaan akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan untuk memilih pekerjaan. Dalam teori perilaku terencana, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor lingkungan sosial seperti pandangan orang lain atas suatu tindakan. Faktor lingkungan sosial tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*normative beliefs*) bahwa semakin tinggi nilai-nilai sosial yang didapatkan, seperti kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan pekerjaan yang lebih bergengsi daripada pekerjaan yang lain, maka minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin tinggi pula.

Menurut penelitian Setyawati (2015) bahwa nilai-nilai sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa keuangan Islam untuk bekerja di perbankan syariah. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alhadar (2013). Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik mengharapkan dengan ditugaskan di

berbagai tempat atau perusahaan yang memiliki kondisi yang berbeda, maka bisa menambah pengetahuan karena adanya kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji pengaruh nilai-nilai sosial terhadap minat bekerja di entitas syariah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*Ha<sub>6</sub> : Nilai-Nilai Sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

### **2.3.7 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Menurut Candraning (2017) bahwa pertimbangan pasar kerja ikut dipertimbangkan seseorang dalam memilih pekerjaan, karena setiap pekerjaan akan mempunyai peluang yang berbeda-beda. Dalam teori perilaku terencana, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor informasi seperti adanya fasilitas dalam mengakses informasi yang tersedia. Faktor informasi tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*control beliefs*) bahwa semakin banyak pertimbangan pasar kerja yang didapatkan, seperti lapangan kerja yang mudah diakses, banyaknya lowongan pekerjaan, dan keamanan kerja yang lebih terjamin, maka mahasiswa semakin tertarik untuk bekerja di entitas syariah.

Menurut penelitian Candraning (2017) bahwa pertimbangan pasar kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Hal ini dibuktikan dengan mahasiswa akuntansi yang bekerja di lembaga keuangan syariah lebih memperhatikan

pekerjaan yang memiliki peluang pasar kerja yang luas dan mudah diakses. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat bekerja di entitas syariah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*Ha<sub>7</sub> : Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

### **2.3.8 Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Menurut Rahayu dan Sudaryono (2003) bahwa personalitas merupakan salah satu faktor potensial terhadap perilaku individu pada saat berhadapan dengan kondisi tertentu yang mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Dalam teori perilaku terencana, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor personal seperti sifat kepribadian. Faktor personal tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*behavior beliefs*) bahwa semakin tinggi personalitas yang didapatkan, seperti mencerminkan kepribadian yang bekerja secara profesional, maka minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin tinggi pula.

Menurut penelitian Alhadar (2013) bahwa personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk. Hal ini dibuktikan bahwa sebagai akuntan publik tidak hanya mempunyai keahlian, melainkan harus diimbangi dengan sikap profesional yang harus dimiliki. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji pengaruh personalitas terhadap minat bekerja di entitas syariah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*Ha<sub>8</sub> : Personalitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

### **2.3.9 Pengaruh Spiritualitas Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Menurut Widayati (2017) bahwa spiritualitas merupakan keterkaitan antara pengetahuan agama, perasaan, dan tindakan keagamaan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi dalam mengambil keputusan untuk memilih suatu pekerjaan. Dalam teori perilaku terencana, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor lingkungan sosial seperti agama yang diyakini. Faktor lingkungan sosial tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*normative beliefs*) bahwa semakin tinggi spiritualitas yang didapatkan, seperti meningkatnya keIslaman diri dan adanya wadah untuk belajar Islam lebih mendalam, maka mahasiswa semakin tertarik untuk bekerja di entitas syariah.

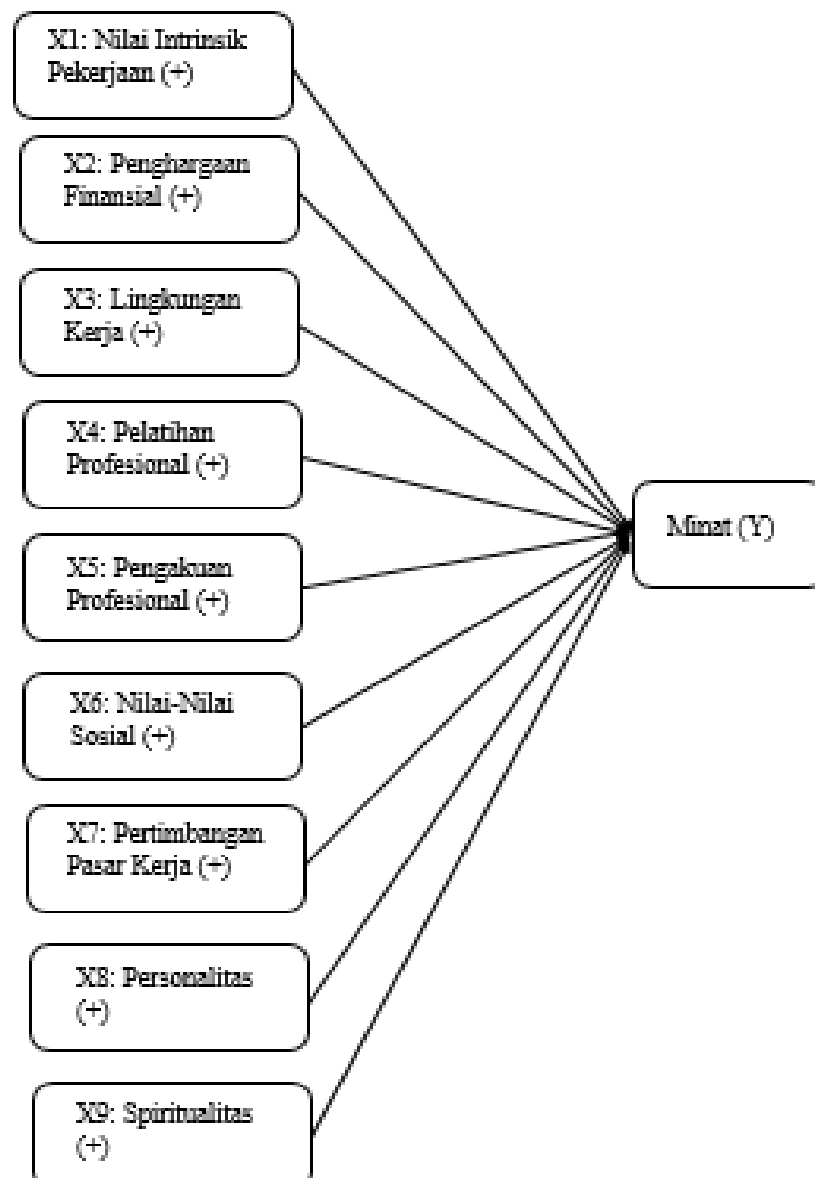
Menurut penelitian Candraning (2017) bahwa spiritualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Penemuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Setyawati (2015). Hal ini dibuktikan dengan mahasiswa keuangan Islam dalam memilih pekerjaan tidak hanya memikirkan untuk memuaskan duniawi, tetapi juga dorongan spiritualitas dari dalam diri untuk mencari keberkahan dan kebahagiaan di akhirat. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji pengaruh spiritualitas terhadap minat bekerja di entitas syariah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

*Ha<sub>9</sub> : Spiritualitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

**GAMBAR 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia angkatan 2015 s/d 2017 yang telah mengambil mata kuliah Akuntansi Keuangan Syariah. Alasan pemilihan mata kuliah Akuntansi Keuangan Syariah adalah karena mahasiswa telah mempelajari dan memahami mengenai akuntansi keuangan syariah, dimana mata kuliah tersebut akan menunjang mahasiswa sebagai sarjana yang siap bekerja di entitas syariah.

Oleh karena itu, penelitian ini mengambil sampel mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia angkatan 2015 s/d 2017. Peneliti menganggap bahwa mahasiswa angkatan 2015 s/d 2017 telah mengambil mata kuliah yang telah disebutkan di atas dan telah memiliki rencana mengenai apa yang akan mereka lakukan setelah kelulusannya.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan metode pemilihan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Kriteria dalam penentuan sampel yaitu:

1. Mahasiswa aktif Universitas Islam Indonesia.
2. Prodi Akuntansi.
3. Telah mengambil mata kuliah Akuntansi Keuangan Syariah.

Berdasarkan lokasi penelitian yang bertempat di Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, maka dapat diketahui besarnya populasi penelitian pada tabel berikut ini:

**TABEL 3.1**

**Jumlah Populasi Penelitian**

No.	Mahasiswa	Jumlah
1.	Angkatan 2015	313
2.	Angkatan 2016	226
3.	Angkatan 2017	369
<b>Total</b>		<b>908</b>

Sumber : Data Bagian Kemahasiswaan, Januari 2019

Setelah mengetahui jumlah populasi, selanjutnya akan menentukan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Widayati, 2017):

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

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : *margin of error* (kesalahan maksimum yang bisa ditolerir sebesar 10%)



Perhitungan ukuran sampel:

$$n = \frac{908}{1+908 (0,1)^2}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka ukuran sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 90 responden dari populasi mahasiswa akuntansi yang berjumlah 908 orang. Namun, untuk mengantisipasi kuisisioner yang tidak dapat diolah, maka kuisisioner penelitian yang diharapkan terisi adalah 150 kuisisioner.

### 3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh responden melalui kuisisioner, kelompok fokus, dan panel, atau data yang diperoleh dari wawancara peneliti dengan narasumber (Candraning, 2017). Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner melalui *google form* kepada responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu responden memberikan jawaban atau pendapatnya dengan mengisi kuisisioner melalui *google form*. Daftar pernyataan yang akan digunakan adalah pernyataan terstruktur dan responden memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang dipilih. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, dimana responden diminta untuk

memberikan jawaban sesuai dengan pendapatnya. Semua komponen menggunakan skala likert dengan skor angka 1 s/d 4. Skala 1 untuk menyatakan bahwa sangat tidak setuju, skala 2 untuk menyatakan bahwa tidak setuju, skala 3 untuk menyatakan bahwa setuju, dan skala 4 untuk menyatakan sangat setuju.

### 3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minat (Y). Variabel independen yang akan diteliti sebanyak sembilan variabel yaitu nilai intrinsik pekerjaan (X<sub>1</sub>), penghargaan finansial (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), pelatihan profesional (X<sub>4</sub>), pengakuan profesional (X<sub>5</sub>), nilai-nilai sosial (X<sub>6</sub>), pertimbangan pasar kerja (X<sub>7</sub>), personalitas (X<sub>8</sub>), dan spiritualitas (X<sub>9</sub>).

#### 3.3.1 Minat (Y)

Menurut Widyastuti, *et al.* (2004) bahwa minat merupakan keadaan dimana seseorang menunjukkan keinginan atas suatu objek setelah mengamati, membandingkan, dan mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Menurut Widyastuti, *et al.* (2004), variabel minat dapat dilihat dari empat indikator yaitu:

1. Minat dianggap sebagai faktor motivasional yang mempunyai pengaruh pada suatu perilaku.
2. Minat menunjukkan seberapa keras seseorang dalam melakukan sesuatu.
3. Minat menunjukkan seberapa banyak upaya seseorang untuk melakukan sesuatu atas apa yang direncanakan.

#### 4. Minat menunjukkan seberapa tertariknya seseorang pada sesuatu.

Peneliti menggunakan empat item pernyataan yang digunakan untuk variabel minat, yaitu (1) Saya tertarik untuk bekerja di entitas syariah karena dapat meningkatkan kemampuan pribadi; (2) Saya tertarik untuk bekerja di entitas syariah karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk promosi jabatan; (3) Saya sangat menyukai kegiatan/kinerja yang ada di entitas syariah; (4) Saya memiliki keinginan untuk berkarir di entitas syariah setelah lulus. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

#### 3.3.2 Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ )

Menurut Sari (2016) bahwa nilai intrinsik pekerjaan merupakan kepuasan yang didapatkan seseorang pada saat melakukan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997) dalam Setiyani (2005), variabel nilai intrinsik pekerjaan dapat dilihat dari empat indikator yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang secara intelektual. Setiap individu itu mempunyai sifat yang berbeda-beda, ada yang menyukai pekerjaan yang menantang (pekerjaan yang berat tetapi mungkin untuk dicapai) dan ada yang tidak menyukai pekerjaan menantang.
2. Berada di lingkungan yang dinamis. Kesempatan yang diberikan dapat memotivasi individu untuk memberikan hasil terbaik dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi setiap individu.

3. Mendukung kreativitas. Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berhubungan dengan kemampuan dan kesempatan yang ada bagi individu untuk mengembangkan dan meningkatkan keahlian serta kreativitasnya dalam bekerja.
4. Memberikan kebebasan. Kebebasan dalam pengambilan keputusan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu, karena dalam batas-batas tertentu individu diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapatnya yang berkaitan dengan keputusan yang akan diambil.

Peneliti menggunakan empat item pernyataan yang digunakan untuk variabel nilai intrinsik pekerjaan, yaitu (1) Saya senang bekerja di entitas syariah karena kerjanya yang ditarget; (2) Saya senang bekerja di entitas syariah karena berpakaian rapi dan sopan; (3) Saya senang bekerja di entitas syariah karena dapat meningkatkan pengetahuan dan dapat menambah *skill* yang didapatkan dibangku kuliah; (4) Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena kurangnya SDM yang memahami betul tentang entitas syariah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

### 3.3.3 Penghargaan Finansial ( $X_2$ )

Menurut Iswahudin (2015) bahwa penghargaan finansial merupakan bentuk balas jasa dari manajemen perusahaan kepada karyawan atas hasil kinerjanya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Zaid (2015), variabel penghargaan finansial dapat dilihat dari empat indikator yaitu:

1. Gaji. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang sebagai konsekuensi bagi karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah. Upah merupakan imbalan yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang telah diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada kontribusi yang telah diberikan.
3. Insentif. Insentif merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan, karena hasil dari kinerjanya yang mampu melebihi dari yang ditargetkan. Insentif bisa disebut dengan kompensasi berdasarkan kinerja.
4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*). *Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya, seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Peneliti menggunakan tiga item pernyataan yang digunakan untuk variabel penghargaan finansial, yaitu (1) Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena memberikan gaji awal yang tinggi; (2) Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena memberikan dana pensiun; (3) Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena kenaikan gaji lebih cepat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

### 3.3.4 Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Menurut Candraning (2017) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang akan memberikan dampak terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Permana (2015), variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari indikator yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan, seperti karakteristik dan beban-beban dari pekerjaan tersebut yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Peneliti menggunakan empat item pernyataan yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja, yaitu (1) Lingkungan kerja di entitas syariah lebih memperhatikan sikap akhlaqul kharimah; (2) Lingkungan kerja di entitas syariah yang mengedepankan prinsip amanah dan kejujuran; (3) Lingkungan kerja di entitas syariah yang mengedepankan prinsip kekeluargaan dan tolong menolong; (4) Lingkungan kerja di entitas syariah lebih memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan kegiatan yang Islami. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

### 3.3.5 Pelatihan Profesional ( $X_4$ )

Menurut Aprilyan (2011) bahwa pelatihan profesional merupakan salah satu faktor yang ikut dipertimbangkan dalam memilih profesi, karena adanya keinginan seseorang untuk mengembangkan potensi diri dan untuk berprestasi. Menurut Widayati (2017), variabel pelatihan profesional dapat dilihat dari indikator yaitu:

1. Pelatihan yang dilakukan sebelum bekerja di dalam lembaga.
2. Pelatihan yang dilakukan sebelum bekerja di luar lembaga.
3. Variasi pengalaman kerja.

Peneliti menggunakan tiga item pernyataan yang digunakan untuk variabel pelatihan profesional, yaitu (1) Saya sering mengikuti seminar/workshop yang diadakan kampus tentang pilihan karir di entitas syariah untuk menambah pengetahuan dan pengalaman; (2) Saya sering mengikuti seminar/workshop yang diadakan di luar kampus tentang pilihan karir di entitas syariah untuk menambah pengetahuan dan pengalaman; (3) Saya akan mengikuti kegiatan magang sebelum/setelah lulus. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

### 3.3.6 Pengakuan Profesional (X<sub>5</sub>)

Pengakuan profesional merupakan penghargaan dalam bentuk non-finansial yang berkaitan dengan pengakuan atas prestasi (Merdekawati & Sulistyawati, 2011). Menurut Alhadar (2013), variabel pengakuan profesional dapat dilihat dari indikator yaitu kesempatan untuk berkembang, kesempatan untuk naik pangkat, pengakuan atas prestasi, dan menghargai atas keahlian tertentu.

Peneliti menggunakan empat item pernyataan yang digunakan untuk variabel pengakuan profesional, yaitu (1) Bekerja di entitas syariah akan lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang; (2) Bekerja di entitas syariah akan ada pengakuan apabila berprestasi; (3) Bekerja di entitas syariah

memerlukan banyak cara untuk naik pangkat; (4) Bekerja di entitas syariah memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

### 3.3.7 Nilai-Nilai Sosial (X<sub>6</sub>)

Menurut Alhadar (2013) bahwa nilai-nilai sosial merupakan salah satu faktor yang memperlihatkan kemampuan dalam diri seseorang di masyarakat atau nilai seseorang menurut sudut pandang masyarakat sekitar. Menurut Wijayanti (2001), variabel nilai-nilai sosial dapat dilihat dari indikator yaitu kesempatan untuk berinteraksi, kepuasan pribadi, dan perhatian perilaku individu.

Peneliti menggunakan tiga item pernyataan yang digunakan untuk variabel nilai-nilai sosial, yaitu (1) Bekerja di entitas syariah lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial; (2) Bekerja di entitas syariah lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain; (3) Pekerjaan di entitas syariah lebih bergengsi dibanding pekerjaan yang lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

### 3.3.8 Pertimbangan Pasar Kerja (X<sub>7</sub>)

Menurut Candraning (2017) bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan hal yang ikut dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang yang berbeda-beda. Menurut Setiyani (2005), variabel pertimbangan pasar kerja dapat dilihat dari indikator yaitu:



### 1. Tersedianya Lapangan Pekerjaan

Tersedianya lapangan pekerjaan untuk mahasiswa jurusan akuntansi lebih banyak jika dibandingkan dengan lapangan pekerjaan untuk jurusan lainnya.

### 2. Keamanan Kerja

Salah satu faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama, sehingga diharapkan pekerjaan tersebut dapat berlanjut hingga waktu pensiun.

### 3. Fleksibilitas Karir

Adanya pilihan karir yang fleksibel akan membantu seseorang untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi, karena karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang akan terus diperbaharui.

Peneliti menggunakan empat item pernyataan yang digunakan untuk variabel pertimbangan pasar kerja, yaitu (1) Lapangan kerja yang ditawarkan untuk entitas syariah mudah diakses; (2) Banyaknya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan di entitas syariah; (3) Memperluas akses dan pengetahuan isu-isu dunia bisnis syariah terkini; (4) Keamanan kerja di entitas syariah lebih terjamin karena terhindar dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

#### 3.3.9 Personalitas ( $X_8$ )

Menurut Rahayu dan Sudaryono (2003) bahwa personalitas merupakan perilaku individu pada saat berhadapan dengan kondisi tertentu yang

menunjukkan bagaimana cara untuk mengendalikan dan mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Menurut Rahayu dan Sudaryono (2003), indikator pada variabel personalitas yaitu personalitas dianggap sebagai faktor potensial terhadap perilaku individu pada saat berhadapan dengan kondisi tertentu.

Peneliti menggunakan dua item pernyataan yang digunakan untuk variabel personalitas, yaitu (1) Bekerja di entitas syariah mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional; (2) Bekerja di entitas syariah dituntut untuk selalu berfikir, bertindak cepat, dan akurat dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

### 3.3.10 Spiritualitas (X<sub>9</sub>)

Menurut Widayati (2017) bahwa spiritualitas merupakan integrasi antara pengetahuan agama, perasaan, dan tindakan keagamaan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan untuk memilih suatu pekerjaan. Menurut Islamyilia dan Mutia (2016), indikator pada variabel spiritualitas dibagi menjadi dua yaitu dimensi aktualisasi diri dan dimensi agama.

Peneliti menggunakan empat item pernyataan yang digunakan untuk variabel spiritualitas, yaitu (1) Bekerja pada entitas syariah lebih meningkatkan keIslaman diri; (2) Bekerja di entitas syariah lebih tenang, karena sedikit sekali melanggar aturan Allah SWT; (3) Bekerja di entitas syariah, jadwal istirahat untuk ibadah selalu rutin dijadwalkan; (4) Bekerja di entitas syariah memberikan

wadah untuk belajar tentang Islam lebih mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 sampai skala 4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Daftar pernyataan dalam kuisisioner pada penelitian ini diambil dari beberapa literatur yang sudah ada dan pernah diujikan. Berikut tabel referensi dalam penyusunan kuisisioner pada penelitian ini.

**TABEL 3.2**  
**Referensi Pernyataan Kuisisioner**

No.	Pernyataan	Referensi
<b>Minat</b>		
1.	Saya tertarik untuk bekerja di entitas syariah karena dapat meningkatkan kemampuan pribadi.	Hasanah, 2017
2.	Saya tertarik untuk bekerja di entitas syariah karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk promosi jabatan.	Hasanah, 2017
3.	Saya sangat menyukai kegiatan/kinerja yang ada di entitas syariah.	Hasanah, 2017
4.	Saya memiliki keinginan untuk berkarir di entitas syariah setelah lulus.	Widayati, 2017
<b>Nilai Intrinsik Pekerjaan</b>		
5.	Saya senang bekerja di entitas syariah karena kerjanya yang ditarget.	Hasanah, 2017
6.	Saya senang bekerja di entitas syariah karena berpakaian rapi.	Hasanah, 2017
7.	Saya senang bekerja di entitas syariah karena dapat meningkatkan pengetahuan dan dapat menambah <i>skill</i> yang didapatkan dibangku kuliah.	Hasanah, 2017
8.	Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena kurangnya SDM yang memahami betul tentang entitas syariah.	Hasanah, 2017
<b>Penghargaan Finansial</b>		

9.	Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena memberikan gaji awal yang tinggi.	Alhadar, 2013
10.	Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena memberikan dana pensiun.	Alhadar, 2013
11.	Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena kenaikan gaji lebih cepat.	Alhadar, 2013
<b>Lingkungan Kerja</b>		
12.	Lingkungan kerja di entitas syariah lebih memperhatikan sikap akhlaqul kharimah.	Permana, 2015
13.	Lingkungan kerja di entitas syariah yang mengedepankan prinsip amanah dan kejujuran.	Permana, 2015
14.	Lingkungan kerja di entitas syariah yang mengedepankan prinsip kekeluargaan dan tolong menolong.	Permana, 2015
15.	Lingkungan kerja di entitas syariah lebih memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan kegiatan yang Islami.	Permana, 2015

No.	Pernyataan	Referensi
<b>Pelatihan Profesional</b>		
16.	Saya sering mengikuti seminar/workshop yang diadakan kampus tentang pilihan karir di entitas syariah untuk menambah pengetahuan dan pengalaman.	Widayati, 2017
17.	Saya sering mengikuti seminar/workshop yang diadakan di luar kampus tentang pilihan karir di entitas syariah untuk menambah pengetahuan dan pengalaman.	Widayati, 2017
18.	Saya akan mengikuti kegiatan magang setelah lulus.	Widayati, 2017
<b>Pengakuan Profesional</b>		
19.	Bekerja di entitas syariah akan lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang.	Alhadar, 2013
20.	Bekerja di entitas syariah akan ada pengakuan apabila berprestasi.	Alhadar, 2013
21.	Bekerja di entitas syariah memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.	Alhadar, 2013
22.	Bekerja di entitas syariah memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.	Alhadar, 2013
<b>Nilai-Nilai Sosial</b>		
23.	Bekerja di entitas syariah lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.	Alhadar, 2013
24.	Bekerja di entitas syariah lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.	Alhadar, 2013

25.	Pekerjaan di entitas syariah lebih bergengsi dibanding pekerjaan yang lain.	Alhadar, 2013
<b>Pertimbangan Pasar Kerja</b>		
26.	Lapangan kerja yang ditawarkan untuk entitas syariah mudah diakses.	Permana, 2015
27.	Banyaknya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan di entitas syariah.	Permana, 2015
28.	Memperluas akses dan pengetahuan isu-isu dunia bisnis syariah terkini.	Permana, 2015
29.	Keamanan kerja di entitas syariah lebih terjamin karena terhindar dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).	Alhadar, 2013
<b>Personalitas</b>		
30.	Bekerja di entitas syariah mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional.	Alhadar, 2013
31.	Bekerja di entitas syariah dituntut untuk selalu berfikir, bertindak cepat, dan akurat dalam melakukan suatu pekerjaan.	Setyawati, 2015

No.	Pernyataan	Referensi
<b>Spiritualitas</b>		
32.	Bekerja pada entitas syariah lebih meningkatkan keIslaman diri.	Candraning, 2017
33.	Bekerja di entitas syariah lebih tenang, karena sedikit sekali melanggar aturan Allah SWT.	Candraning, 2017
34.	Bekerja di entitas syariah, jadwal istirahat untuk ibadah selalu rutin dijadwalkan.	Candraning, 2017
35.	Bekerja di entitas syariah memberikan wadah untuk belajar tentang Islam lebih mendalam.	Candraning, 2017

### 3.4 Hipotesis Operasional

#### a. Nilai Intrinsik Pekerjaan

$H_{a1}: \beta_1 > 0$  : Nilai Intrinsik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah

$H_{01}: \beta_1 \leq 0$  : Nilai Intrinsik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah

b. Penghargaan Finansial

$H_{a2}: \beta_2 > 0$  : *Peghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

$H_{02}: \beta_2 \leq 0$  : *Penghargaan Finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

c. Lingkungan Kerja

$H_{a3}: \beta_3 > 0$  : *Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

$H_{03}: \beta_3 \leq 0$  : *Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

d. Pelatihan Profesional

$H_{a4}: \beta_4 > 0$  : *Pelatihan Profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

$H_{04}: \beta_4 \leq 0$  : *Pelatihan Profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

e. Pengakuan Profesional

$H_{a5}: \beta_5 > 0$  : *Pengakuan Profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

$H_{05}: \beta_5 \leq 0$  : *Pengakuan Profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

f. Nilai-Nilai Sosial

$H_{a6}: \beta_6 > 0$  : *Nilai-Nilai Sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

$H_{06}: \beta_6 \leq 0$  : *Nilai-nilai Sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

g. **Pertimbangan Pasar Kerja**

$H_{a7}: \beta_7 > 0$  : *Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

$H_{07}: \beta_7 \leq 0$  : *Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

h. **Personalitas**

$H_{a8}: \beta_8 > 0$  : *Personalitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

$H_{08}: \beta_8 \leq 0$  : *Personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

i. **Spiritualitas**

$H_{a9}: \beta_9 > 0$  : *Spiritualitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

$H_{09}: \beta_9 \leq 0$  : *Spiritualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah*

### 3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas) terhadap variabel dependen (minat mahasiswa untuk bekerja di

entitas syariah). Pada penelitian ini untuk mempermudah dalam pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu program statistik yaitu *Statistical Package of Social Science (SPSS) 22.0 for windows*.

### 3.5.1 Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2013) bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi). Dalam penelitian ini pengujian deskriptif yang digunakan yaitu nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, dan minimum.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Kesahihan suatu alat ukur yaitu alat ukur tersebut mampu untuk mengukur indikator-indikator dari suatu objek pengukuran (Candraning, 2017). Jika dalam memproses data yang bias maka akan menghasilkan kesimpulan yang salah, sehingga diperlukan kesahihan suatu alat ukur. Untuk mengukur kesahihan tersebut, perlu dilakukan uji validitas. Menurut Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner akan dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Program SPSS yang digunakan menyediakan fasilitas untuk mengukur validitas dengan uji statistik *Pearson Correlation*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas yaitu jika *sig. (2-tailed) < 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa



variabel tersebut valid dan layak untuk mengikuti proses analisis selanjutnya. Selain itu, juga menggunakan hasil korelasi antara setiap skor dengan skor total dan dibandingkan dengan r tabel (nilai kritis). Jika hasil korelasi setiap skor  $> r$  tabel, maka kuisioner tersebut dinyatakan valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap masing-masing pernyataan yang sudah lolos pada uji validitas. Menurut Ghazali (2013) mengatakan bahwa suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden pada pernyataan konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*, karena dapat menunjukkan konsistensi reliabilitas yang cukup baik. Menurut Ghazali (2013) jika *cronbach's alpha*  $\geq 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa suatu kuisioner reliabel atau handal.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah data tersebut memenuhi asumsi klasik untuk menghindari terjadinya estimasi bias, karena pada dasarnya tidak semua data dapat diolah dengan uji regresi. Uji asumsi klasik ini dilakukan dengan menggunakan tiga uji yaitu:

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian harus diuji kenormalan distribusinya dan mengujinya dengan menggunakan uji normalitas. Menurut Ghazali (2013) bahwa uji normalitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan

variabel independen pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik uji *One-Sample Kolmogorove-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu membandingkan antara *significance (sig)* dengan tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05). Menurut Ghozali (2013) jika *sig* lebih besar dari tingkat signifikansi, maka data penelitian berdistribusi normal.

### 3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji multikolinieritas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi hubungan antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas. Jika di dalam pengujian didapatkan kesimpulan bahwa antar variabel independen terdapat hubungan, maka pengujian tidak dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas yaitu dengan melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas. Menurut Ghozali (2013) jika tingkat korelasi kurang dari 95%, nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan dalam model regresi pada varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghozali (2013) model regresi yang baik adalah model regresi yang Homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dapat dilakukan dengan uji Glejser dengan melihat probabilitas signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05).

### 3.5.4 Uji Hipotesis

#### 3.5.4.1 Uji Kelayakan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2013) sebagai dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai F signifikan  $> 0,05$  maka model regresi memiliki tingkat kesesuaian model yang tidak baik dan jika nilai F signifikan  $< 0,05$  maka model regresi memiliki tingkat kesesuaian model yang baik.

#### 3.5.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Menurut Ghozali (2013) sebagai dasar pengambilan keputusannya yaitu jika koefisien determinasi semakin mendekati 0, maka semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap nilai

variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap nilai variabel dependen.

#### 3.5.4.3 Uji T

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji T dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat dua kriteria dalam pengambilan keputusan apakah  $H_a$  didukung atau tidak didukung yaitu nilai signifikansi  $t < 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi.

Apabila  $H_{a1}$  (nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah),  $H_{a2}$  (penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah),  $H_{a3}$  (lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah),  $H_{a4}$  (pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah),  $H_{a5}$  (pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah),  $H_{a6}$  (nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah),  $H_{a7}$  (pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah),  $H_{a8}$  (personalitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah), dan  $H_{a9}$  (spiritualitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah) didukung maka koefisien regresi untuk masing-masing variabel tersebut harus menunjukkan angka yang positif.

### 3.5.5 Analisis Regresi

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu model regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2013) model regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Persamaan dari model regresi linier berganda untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + e$$

Keterangan:

Y	= Nilai estimasi Minat
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7, \beta_8, \beta_9$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Nilai Intrinsik Pekerjaan
$X_2$	= Penghargaan Finansial
$X_3$	= Lingkungan Kerja
$X_4$	= Pelatihan Profesional
$X_5$	= Pengakuan Profesional
$X_6$	= Nilai-Nilai Sosial
$X_7$	= Pertimbangan Pasar Kerja
$X_8$	= Personalitas

$X_9$  = Spiritualitas

$e$  = Error



## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Responden

#### 4.1.1 Deskripsi Objek

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan menggunakan *google form*. Peneliti membagikan kuisisioner dalam bentuk *google form* kepada mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia angkatan 2015 s/d 2017. Kuisisioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 150. Namun, kuisisioner yang dapat diolah sejumlah 148 kuisisioner yang kemudian akan diuji dan dianalisis lebih lanjut. Tingkat kuisisioner yang dapat diolah lebih lanjut sebagai berikut:

**TABEL 4.1**

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang terisi	150	100%
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	2	1,3%
Kuisisioner yang dapat diolah	148	98,7%

**Kuisisioner Dapat Diolah**

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, mengklasifikasikan bahwa kuisisioner yang terisi sejumlah 150 buah. Kuisisioner yang dapat diolah sejumlah 148 buah atau tingkat kuisisioner yang dapat diolah sebesar 98,7%.

**4.1.2 Deskripsi Responden**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat digambarkan mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel daftar karakteristik responden. Tabel karakteristik responden dapat digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia angkatan 2015 s/d 2017 yang telah menempuh mata kuliah Akuntansi Keuangan Syariah. Daftar karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**TABEL 4.2****Daftar Karakteristik Responden**

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	22,3 %
	Perempuan	115	77,7 %
Prodi	Akuntansi	148	100 %
Menempuh mata kuliah Akuntansi Keuangan Syariah	Sudah	148	100 %

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

#### 4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini menjelaskan mengenai deskriptif penilaian responden terhadap variabel penelitian yang terdiri dari variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, spiritualitas, dan minat mahasiswa. Penilaian terhadap variabel penelitian ini diukur dengan skor terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi yaitu 4 (sangat setuju). Dalam menentukan kriteria penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat dilakukan dengan interval sebagai berikut:

$$Interval = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Berdasarkan nilai interval yang telah diperoleh sebesar 0,75 maka diperoleh batasan persepsi sebagai berikut:

1,00 – 1,75 = Sangat rendah

1,76 – 2,50 = Rendah

2,51 – 3,25 = Tinggi

3,26 – 4,00 = Sangat tinggi

Berikut ini adalah hasil dari statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS:



**TABEL 4.3**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	148	2,25	4,00	3,1284	,44078
X2	148	1,00	4,00	2,7726	,65812
X3	148	2,00	4,00	3,6486	,46092
X4	148	1,00	4,00	2,6441	,54284
X5	148	1,75	4,00	2,9476	,49078
X6	148	1,67	4,00	3,0680	,54159
X7	148	1,50	4,00	2,8953	,51426
X8	148	1,00	4,00	3,1216	,54903
X9	148	2,25	4,00	3,4932	,49397
Y	148	2,00	4,00	2,9730	,49067
Valid N (listwise)	148				

### Hasil Statistik Deskriptif

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 4.3 yang menunjukkan hasil dari statistik deskriptif, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap nilai intrinsik pekerjaan yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,13 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Hal ini disebabkan karena dapat meningkatkan skill dan menambah pengetahuan yang telah didapatkan dibangku kuliah.
- 2) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap penghargaan finansial yang ditunjukkan dengan nilai

rata-rata sebesar 2,77 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Hal ini disebabkan karena memberikan gaji awal yang tinggi, memberikan dana pensiun, dan kenaikan gaji lebih cepat.

- 3) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang sangat tinggi terhadap lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,65 yang berada pada interval 3,26 – 4,00. Hal ini disebabkan karena lebih memperhatikan sikap akhlaqul kharimah, lebih mengedepankan prinsip amanah dan kejujuran, lebih mengedepankan prinsip kekeluargaan dan tolong menolong, dan lebih memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan kegiatan Islami.
- 4) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap pelatihan profesional yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,64 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Hal ini disebabkan karena dengan mengikuti seminar atau *workshop* baik di dalam maupun di luar kampus dan mengikuti kegiatan magang mengenai pilihan karir di entitas syariah dapat menambah pengetahuan dan pengalaman.
- 5) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap pengakuan profesional yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,95 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Hal ini disebabkan karena lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang,

adanya pengakuan jika berprestasi, adanya kesempatan untuk naik pangkat, dan menghargai atas keahlian tertentu.

- 6) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap nilai-nilai sosial yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,07 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Hal ini disebabkan karena lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan pekerjaan di entitas syariah lebih bergengsi daripada pekerjaan yang lain.
- 7) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap pertimbangan pasar kerja yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,89 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Hal ini disebabkan karena lapangan kerja yang ditawarkan mudah diakses, banyak lowongan pekerjaan yang masih dibutuhkan, memperluas akses dan pengetahuan isu-isu dunia bisnis syariah terkini, dan keamanan kerja yang lebih terjamin.
- 8) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap personalitas yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,12 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Hal ini disebabkan karena mencerminkan kepribadian yang bekerja secara profesional dan dituntut

untuk selalu berpikir, bertindak cepat, dan akurat dalam melakukan suatu pekerjaan.

- 9) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap spiritualitas yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,49 yang berada pada interval 3,26 – 4,00. Hal ini disebabkan karena lebih meningkatkan keIslaman diri, sedikit sekali melanggar aturan Allah SWT, jadwal istirahat untuk ibadah selalu rutin dijadwalkan, dan memberikan wadah untuk belajar Islam lebih mendalam.
- 10) Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap minat mahasiswa yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,97 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Hal ini disebabkan karena dapat meningkatkan kemampuan diri, memberikan kesempatan untuk promosi jabatan, menyukai kegiatan atau kinerja yang ada di entitas syariah, dan mempunyai keinginan untuk berkarir di entitas syariah.

### **4.3 Uji Kualitas Data**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner akan dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Selain itu, dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai  $r$  statistik dengan  $r$  tabel dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N-2$ , dimana  $N$

adalah jumlah sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 148, sehingga  $df = 148 - 2$  yaitu 146. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dengan menggunakan SPSS:

**TABEL 4.4**

**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r statistik	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Minat Bekerja di Entitas Syariah (Y)	Y <sub>1</sub>	0,781	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,692	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,781	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,778	0,000	Valid
Nilai Intrinsik Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,647	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,699	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,775	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,683	0,000	Valid
Penghargaan Finansial (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,895	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,900	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,930	0,000	Valid
Variabel	Item Pernyataan	r statistik	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,870	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,881	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,905	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,894	0,000	Valid
Pelatihan Profesional (X <sub>4</sub> )	X <sub>4.1</sub>	0,854	0,000	Valid
	X <sub>4.2</sub>	0,890	0,000	Valid
	X <sub>4.3</sub>	0,472	0,000	Valid
Pengakuan Profesional (X <sub>5</sub> )	X <sub>5.1</sub>	0,704	0,000	Valid
	X <sub>5.2</sub>	0,835	0,000	Valid
	X <sub>5.3</sub>	0,819	0,000	Valid
	X <sub>5.4</sub>	0,705	0,000	Valid
Nilai-Nilai Sosial	X <sub>6.1</sub>	0,806	0,000	Valid

(X <sub>6</sub> )				
	X <sub>6.2</sub>	0,851	0,000	Valid
	X <sub>6.3</sub>	0,779	0,000	Valid
Pertimbangan Pasar Kerja (X <sub>7</sub> )	X <sub>7.1</sub>	0,858	0,000	Valid
	X <sub>7.2</sub>	0,825	0,000	Valid
	X <sub>7.3</sub>	0,664	0,000	Valid
	X <sub>7.4</sub>	0,721	0,000	Valid
Personalitas (X <sub>8</sub> )	X <sub>8.1</sub>	0,918	0,000	Valid
	X <sub>8.2</sub>	0,915	0,000	Valid
Spiritualitas (X <sub>9</sub> )	X <sub>9.1</sub>	0,828	0,000	Valid
	X <sub>9.2</sub>	0,847	0,000	Valid
	X <sub>9.3</sub>	0,853	0,000	Valid
	X <sub>9.4</sub>	0,897	0,000	Valid

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel dependen (Y) dan variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub>, X<sub>6</sub>, X<sub>7</sub>, X<sub>8</sub>, X<sub>9</sub>) memiliki status valid, karena *sig. (2-tailed)* < 0,05. Selain itu, nilai r statistik dari seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,1614 (r tabel), sehingga layak untuk mengikuti proses analisis selanjutnya.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap masing-masing pernyataan yang sudah lolos pada uji validitas. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden pada pernyataan konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2013) jika *cronbach's alpha*  $\geq 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa suatu kuisisioner reliabel atau handal. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS:

**TABEL 4.5**

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Minat Bekerja di Entitas Syariah (Y)	0,750	Reliabel
Nilai Intrinsik Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	0,644	Reliabel
Penghargaan Finansial (X <sub>2</sub> )	0,893	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,910	Reliabel
Pelatihan Profesional (X <sub>4</sub> )	0,602	Reliabel
Pengakuan Profesional (X <sub>5</sub> )	0,766	Reliabel
Nilai-Nilai Sosial (X <sub>6</sub> )	0,721	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja (X <sub>7</sub> )	0,770	Reliabel
Personalitas (X <sub>8</sub> )	0,810	Reliabel
Spiritualitas (X <sub>9</sub> )	0,872	Reliabel

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) dan variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub>, X<sub>6</sub>, X<sub>7</sub>, X<sub>8</sub>, X<sub>9</sub>) memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$  sehingga seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji normalitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik uji *One-Sample Kolmogorove-Smirnov Test*. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas dengan menggunakan SPSS:

**TABEL 4.6****Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 atau nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam model regresi ini bersifat normal.

**4.4.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji multikolinieritas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas yaitu dengan melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS:

**TABEL 4.7****Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ )	0,501	1,997	Tidak ada Multikolinieritas
Penghargaan Finansial ( $X_2$ )	0,629	1,589	Tidak ada Multikolinieritas
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,379	2,640	Tidak ada Multikolinieritas
Pelatihan Profesional ( $X_4$ )	0,795	1,258	Tidak ada Multikolinieritas
Pengakuan Profesional ( $X_5$ )	0,420	2,379	Tidak ada Multikolinieritas



Nilai-Nilai Sosial ( $X_6$ )	0,501	1,997	Tidak ada Multikolinieritas
Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_7$ )	0,533	1,878	Tidak ada Multikolinieritas
Personalitas ( $X_8$ )	0,571	1,750	Tidak ada Multikolinieritas
Spiritualitas ( $X_9$ )	0,448	2,234	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada masing-masing variabel lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau tidak ada multikolinieritas dalam model regresi ini.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan dalam model regresi pada varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dapat dilakukan dengan uji Glejser dengan melihat probabilitas signifikansi lebih besar dari alpha ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05). Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS:

**TABEL 4.8**

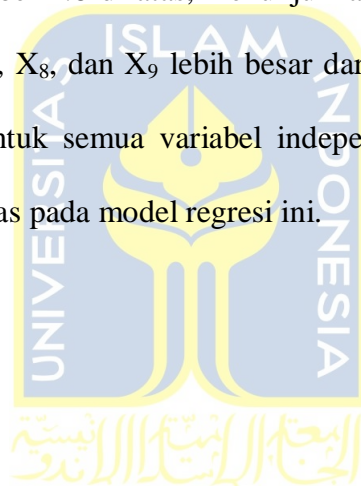
#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	<i>Sig.</i>	Keterangan
Nilai Intrinsik Pekerjaan ( $X_1$ )	0,542	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Penghargaan Finansial ( $X_2$ )	0,361	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,256	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Pelatihan Profesional ( $X_4$ )	0,504	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pengakuan Profesional ( $X_5$ )	0,767	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Nilai-Nilai Sosial ( $X_6$ )	0,081	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_7$ )	0,547	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Personalitas ( $X_8$ )	0,073	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Spiritualitas ( $X_9$ )	0,907	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$ ,  $X_6$ ,  $X_7$ ,  $X_8$ , dan  $X_9$  lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05) sehingga untuk semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.



#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Uji Kelayakan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji F dengan menggunakan SPSS:

#### TABEL 4.9

##### Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,091	9	2,232	20,134	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,301	138	,111		
	Total	35,392	147			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X9, X4, X2, X8, X1, X7, X6, X5, X3

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen adalah sebesar 0,000 atau kurang dari tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki tingkat kesesuaian model yang baik.

#### 4.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji  $R^2$  dengan menggunakan SPSS:

TABEL 4.10

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 <sup>a</sup>	,568	,539	,33298

a. Predictors: (Constant), X9, X4, X2, X8, X1, X7, X6, X5, X3

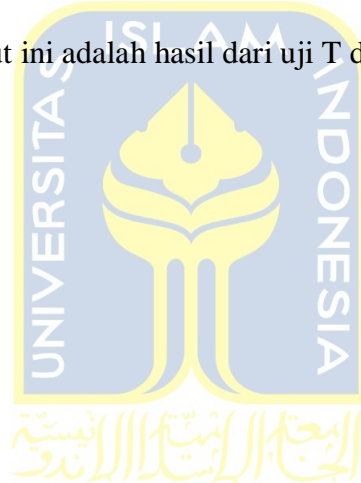
Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,539 atau 53,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh

variabel independen dapat menjelaskan sebesar 53,9% variasi minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di entitas syariah dan sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.4.3 Uji T

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji T dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat dua kriteria dalam pengambilan keputusan apakah  $H_a$  didukung atau tidak didukung yaitu nilai signifikansi  $t < 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi. Berikut ini adalah hasil dari uji T dengan menggunakan SPSS:



**TABEL 4.11**

#### Hasil Uji Statistik T

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	-,014	,259		-,056	,956		
	X1	,401	,088	,360	4,555	,000	,501	1,997
	X2	,103	,053	,139	1,963	,052	,629	1,589
	X3	,037	,097	,035	,386	,700	,379	2,640
	X4	,143	,057	,158	2,513	,013	,795	1,258

X5	,141	,086	,141	1,631	,105	,420	2,379
X6	,063	,072	,070	,884	,378	,501	1,997
X7	,052	,073	,055	,715	,476	,533	1,878
X8	,096	,066	,107	1,452	,149	,571	1,750
X9	-,037	,083	-,037	-,442	,660	,448	2,234

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan hasil keseluruhan yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 di atas, diperoleh persamaan baru yang disusun sebagai berikut:

$$Y = -0,014 + 0,401X_1 + 0,103X_2 + 0,037X_3 + 0,143X_4 + 0,141X_5 + 0,063X_6 + 0,052X_7 + 0,096X_8 + (-0,037)X_9 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta bernilai negatif yaitu sebesar -0,014 yang berarti bahwa jika ada variabel independen yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, maka minat mahasiswa akan sama dengan -0,014.
- 2) Koefisien regresi variabel nilai intrinsik pekerjaan bernilai positif yaitu sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif atau hubungan yang searah terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Nilai intrinsik pekerjaan semakin tinggi yang mengakibatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah juga semakin tinggi.

- 3) Koefisien regresi variabel penghargaan finansial bernilai positif yaitu sebesar 0,103. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial mempunyai pengaruh yang positif atau hubungan yang searah terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Penghargaan finansial semakin tinggi yang mengakibatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin meningkat.
- 4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif atau hubungan yang searah terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Lingkungan kerja semakin tinggi yang mengakibatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin tinggi.
- 5) Koefisien regresi variabel pelatihan profesional bernilai positif yaitu sebesar 0,143. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan profesional mempunyai pengaruh yang positif atau hubungan yang searah terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Pelatihan profesional semakin tinggi yang mengakibatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin meningkat.
- 6) Koefisien regresi variabel pengakuan profesional bernilai positif yaitu sebesar 0,141. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan profesional mempunyai pengaruh yang positif atau hubungan yang searah terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Pengakuan profesional semakin tinggi yang

mengakibatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin tinggi.

- 7) Koefisien regresi variabel nilai-nilai sosial bernilai positif yaitu sebesar 0,063. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial mempunyai pengaruh yang positif atau hubungan yang searah terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Nilai-nilai sosial semakin tinggi yang mengakibatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin meningkat.
- 8) Koefisien regresi variabel pertimbangan pasar kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,052. Hal ini menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja mempunyai pengaruh yang positif atau hubungan yang searah terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Pertimbangan pasar kerja semakin tinggi yang mengakibatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin tinggi.
- 9) Koefisien regresi variabel personalitas bernilai positif yaitu sebesar 0,096. Hal ini menunjukkan bahwa personalitas mempunyai pengaruh yang positif atau hubungan yang searah terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Personalitas semakin tinggi yang mengakibatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin meningkat.
- 10) Koefisien regresi variabel spiritualitas bernilai negatif yaitu sebesar -0,037. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas mempunyai pengaruh yang negatif atau hubungan yang tidak searah terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di

entitas syariah. Spiritualitas semakin tinggi yang mengakibatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin rendah.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

**TABEL 4.12**

**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	-0,014	-0,056	0,956	
Nilai Intrinsik Pekerjaan	0,401	4,555	0,000	Ha <sub>1</sub> didukung
Penghargaan Finansial	0,103	1,963	0,052	Ha <sub>2</sub> tidak didukung
Lingkungan Kerja	0,037	0,386	0,700	Ha <sub>3</sub> tidak didukung
Pelatihan Profesional	0,143	2,513	0,013	Ha <sub>4</sub> didukung
Pengakuan Profesional	0,141	1,631	0,105	Ha <sub>5</sub> tidak didukung
Nilai-Nilai Sosial	0,063	0,884	0,378	Ha <sub>6</sub> tidak didukung
Pertimbangan Pasar Kerja	0,052	0,715	0,476	Ha <sub>7</sub> tidak didukung
Personalitas	0,096	1,452	0,149	Ha <sub>8</sub> tidak didukung
Spiritualitas	-0,037	-0,442	0,660	Ha <sub>9</sub> tidak didukung

Sumber: *Data primer, diolah 2019*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

##### 1) Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa variabel nilai intrinsik pekerjaan ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi  $< 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi yaitu 0,401. Dari hasil yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti variabel nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, dengan demikian  $Ha_1$  didukung.



## 2) Hasil Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa variabel penghargaan finansial ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,052 yang berarti nilai signifikansi  $> 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi yaitu 0,103. Dari hasil yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  gagal ditolak yang berarti variabel penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, dengan demikian  $H_{a2}$  tidak didukung.

## 3) Hasil Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,700 yang berarti nilai signifikansi  $> 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi yaitu 0,037. Dari hasil yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  gagal ditolak yang berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, dengan demikian  $H_{a3}$  tidak didukung.

## 4) Hasil Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa variabel pelatihan profesional ( $X_4$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,013 yang berarti nilai signifikansi  $< 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi yaitu 0,143. Dari hasil

yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti variabel pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, dengan demikian  $H_{a4}$  didukung.

5) Hasil Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa variabel pengakuan profesional ( $X_5$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,105 yang berarti nilai signifikansi  $> 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi yaitu 0,141. Dari hasil yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  gagal ditolak yang berarti variabel pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, dengan demikian  $H_{a5}$  tidak didukung.

6) Hasil Pengujian Hipotesis 6

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 6 yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa variabel nilai-nilai sosial ( $X_6$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,378 yang berarti nilai signifikansi  $> 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi yaitu 0,063. Dari hasil yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  gagal ditolak yang berarti variabel nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, dengan demikian  $H_{a6}$  tidak didukung.

7) Hasil Pengujian Hipotesis 7

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 7 yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja ( $X_7$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,476 yang berarti nilai signifikansi  $> 0,05$  dan

tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi yaitu 0,052. Dari hasil yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  gagal ditolak yang berarti variabel pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, dengan demikian  $H_{a7}$  tidak didukung.

#### 8) Hasil Pengujian Hipotesis 8

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 8 yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa variabel personalitas ( $X_8$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,149 yang berarti nilai signifikansi  $> 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi yaitu 0,096. Dari hasil yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  gagal ditolak yang berarti variabel personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, dengan demikian  $H_{a8}$  tidak didukung.

#### 9) Hasil Pengujian Hipotesis 9

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 9 yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa variabel spiritualitas ( $X_9$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,660 yang berarti nilai signifikansi  $> 0,05$  dan tanda koefisien regresi yang tidak sesuai dengan prediksi yaitu -0,037. Dari hasil yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  gagal ditolak yang berarti variabel spiritualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah, dengan demikian  $H_{a9}$  tidak didukung.

## **4.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.6.1 Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) yaitu nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah terbukti didukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017), Hasanah (2017), Setyawati (2015), dan Rindani (2015) yang menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah, bank syariah, dan berkarir sebagai akuntan publik.

Nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, karena mahasiswa beranggapan bahwa bekerja di entitas syariah memberikan tantangan tersendiri yaitu selain memahami akuntansi secara umum, mereka juga harus memahami mengenai syariah secara khusus. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang memahami mengenai syariah masih rendah, sehingga akan memberikan kesempatan lebih besar untuk bekerja di entitas syariah. Selain itu, teori mengenai akuntansi syariah yang telah didapatkan semasa kuliah dapat memberikan kepercayaan diri terhadap kemampuannya, sehingga akan mempermudah dalam menjalankan pekerjaan serta dapat meningkatkan *skill* dan pengetahuannya sesuai dengan bidangnya.

#### **4.6.2 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis dua ( $H_{a2}$ ) yaitu penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah terbukti tidak didukung. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh perbedaan kondisi responden yang diteliti oleh Sila, *et al.* (2017), karena sampel yang diteliti yaitu seluruh mahasiswa akuntansi yang telah menempuh mata kuliah akuntansi syariah dan akuntansi perbankan syariah pada tiga perguruan tinggi negeri yang ada di kota Makassar. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan disebabkan karena mahasiswa akuntansi menganggap bahwa berkarir di lembaga jasa keuangan syariah dapat memberikan gaji yang tinggi dan kompensasi berupa dana pensiun.

Penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, kemungkinan hal ini disebabkan karena besarnya gaji dan kompensasi yang berupa dana pensiun yang diberikan entitas syariah hampir sama dengan entitas non syariah, bahkan ada entitas non syariah yaitu lembaga keuangan konvensional yang memberikan gaji dan dana pensiun yang lebih besar. Kemungkinan lain yaitu mahasiswa menganggap bahwa hal terpenting setelah tamat kuliah yaitu bisa langsung mendapatkan pekerjaan yang nantinya akan memberikan pengalaman kerja dan dapat dijadikan nilai tambah jika ingin bekerja

di tempat lain. Hal ini yang menyebabkan mahasiswa tidak mempertimbangkan seberapa besar penghargaan finansial yang akan diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Candraning (2017) dan Merdekawati & Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan syariah dan berkarir sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik.

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis tiga ( $H_{a3}$ ) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah terbukti tidak didukung. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa akuntansi menganggap bahwa berkarir di lembaga jasa keuangan syariah lebih mengedepankan prinsip kejujuran, memperhatikan sikap akhlaqul kharimah, dan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan kegiatan yang Islami, sehingga hubungan antara bekerja dan beribadah itu sejalan.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah. Kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa beranggapan

bahwa lingkungan kerja di entitas syariah maupun entitas non syariah pasti akan mengedepankan prinsip kejujuran, kekeluargaan, tolong menolong, dan memperhatikan sikap akhlaqul kharimah. Hal ini yang menyebabkan mahasiswa tidak mempertimbangkan lingkungan kerja, karena dimanapun mereka bekerja sikap sopan santun dan berperilaku jujur harus dimiliki oleh semua orang dalam menjalankan pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi penilaian atas kinerjanya. Selain itu, lingkungan kerja di entitas non syariah juga memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013) dan Merdekawati & Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

#### **4.6.4 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis empat ( $H_{a4}$ ) yaitu pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah terbukti didukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017), Widayati (2017), Rindani (2015), dan Alhadar (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah dan berkarir sebagai akuntan publik.

Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, hal ini disebabkan karena pelatihan yang diikuti oleh

mahasiswa yang diadakan di dalam maupun di luar kampus, seperti seminar, workshop, dan kegiatan magang yang berhubungan dengan bekerja di entitas syariah akan memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan. Hal ini yang menyebabkan mahasiswa mempertimbangkan pelatihan profesional, karena dengan mengikuti pelatihan tersebut mereka akan memperoleh gambaran mengenai bekerja di entitas syariah dan lebih memahami mengenai entitas syariah.

#### **4.6.5 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis lima ( $H_{a5}$ ) yaitu pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah terbukti tidak didukung. Pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) menyatakan bahwa penghargaan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa akuntansi menganggap bahwa berkarir di lembaga jasa keuangan syariah dapat dianggap sebagai suatu pekerjaan yang profesional, misalnya kesempatan untuk mendapatkan pengakuan jika berprestasi dan kesempatan untuk berkembang lebih besar.

Pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, kemungkinan hal ini disebabkan karena bekerja di



entitas syariah maupun di entitas non syariah sama halnya memberi kesempatan untuk berkembang, memberikan pengakuan jika berprestasi, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, dan memerlukan keahlian tertentu. Selain itu, kemungkinan yang menyebabkan mahasiswa tidak mempertimbangkan pengakuan profesional yaitu peluang untuk pengakuan jika berprestasi dan cara untuk naik pangkat di entitas non syariah lebih besar karena mereka dituntut untuk mempunyai keahlian tertentu dalam bidangnya, seperti akuntan publik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindani (2015) dan Alhadar (2013) yang menyatakan bahwa penghargaan profesional tidak mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

#### **4.6.6 Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis enam ( $H_{a6}$ ) yaitu nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah terbukti tidak didukung. Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa akuntansi menganggap bahwa berkarir di lembaga jasa keuangan syariah lebih dipandang baik oleh masyarakat.

Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa beranggapan bahwa kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial dan untuk berinteraksi dengan orang lain tidak hanya diperoleh jika mereka bekerja di entitas syariah, melainkan bekerja di entitas non syariah juga akan mendapatkan kesempatan tersebut. Bahkan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain lebih banyak didapatkan jika mahasiswa memilih untuk bekerja di entitas non syariah, seperti memilih profesi sebagai akuntan publik. Selain itu, kemungkinan yang menyebabkan mahasiswa tidak mempertimbangkan nilai-nilai sosial yaitu persepsi mahasiswa mengenai bekerja di entitas syariah masih rendah, sehingga mereka beranggapan bahwa bekerja di entitas non syariah lebih bergengsi daripada bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindani (2015) yang menyatakan bahwa nilai-nilai sosial tidak mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

#### **4.6.7 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis tujuh ( $H_{a7}$ ) yaitu pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah terbukti tidak didukung. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh

terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan hal ini disebabkan karena jika mereka berkarir di lembaga jasa keuangan syariah, keamanan kerja lebih terjamin dan lapangan kerja yang ditawarkan mudah diakses.

Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, kemungkinan hal ini disebabkan karena lapangan kerja dan banyaknya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan di entitas syariah hampir sama dengan yang dibutuhkan di entitas non syariah. Selain itu, pekerjaan yang akan dijalannya akan memberikan rasa aman, terutama terhindar dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun, kemungkinan mahasiswa beranggapan bahwa keamanan kerja seperti terhindar dari PHK jika bekerja di entitas syariah seperti di perbankan syariah masih rendah dibandingkan jika bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil, karena bekerja di entitas syariah merupakan suatu pekerjaan yang baru dan masih perlu berkembang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2017), Setyawati (2015), Permana (2015), dan Merdekawati & Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah, entitas syariah, serta berkarir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

#### **4.6.8 Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis delapan ( $H_{a8}$ ) yaitu personalitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa

untuk bekerja di entitas syariah terbukti tidak didukung. Personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013) yang menyatakan bahwa personalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hassanudin.

Personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa beranggapan bahwa kepribadian seseorang yang bekerja secara profesional bukan hanya dicerminkan jika mereka bekerja di entitas syariah. Selain itu, kepribadian mahasiswa mungkin belum siap untuk menghadapi kondisi pekerjaan yang dituntut untuk selalu berfikir, bertindak cepat, dan akurat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017), Setyawati (2015), dan Merdekawati & Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah, bank syariah, serta berkarir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

#### **4.6.9 Pengaruh Spiritualitas Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis sembilan ( $H_{a9}$ ) yaitu spiritualitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah terbukti tidak didukung. Spiritualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Candraning (2017) dan

Setyawati (2015) yang menyatakan bahwa spiritualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan syariah dan perbankan syariah. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh perbedaan kondisi responden yang diteliti, karena sampel yang diteliti oleh Candraning (2017) yaitu mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia pada angkatan 2014-2016, sedangkan sampel yang diteliti oleh Setyawati (2015) yaitu mahasiswa keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga pada angkatan 2008-2011. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan disebabkan karena mahasiswa dalam memilih pekerjaan di bidang syariah dipengaruhi oleh rasa dorongan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan ajaran agamanya.

Spiritualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa beranggapan bahwa bekerja dimanapun bukan hanya di entitas syariah, mereka bisa meningkatkan keIslaman diri karena keIslaman diri itu tergantung pada diri kita sendiri. Bekerja di entitas syariah juga tidak menjamin untuk tidak bertindak melanggar aturan Allah SWT. Selain itu, bekerja di entitas non syariah juga memberikan jadwal istirahat untuk beribadah. Kemungkinan lain yang membuat mahasiswa tidak mempertimbangkan spiritualitas yaitu karena mahasiswa dalam memilih suatu pekerjaan tidak hanya memikirkan kepuasan duniawi saja melainkan juga mencari keberkahan, sehingga membuktikan bahwa dorongan spiritualitas yang ada dalam diri seseorang tidak ditentukan dengan dimana ia bekerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh

Hasanah (2017) yang menyatakan bahwa spiritualitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua variabel independen yaitu nilai intrinsik pekerjaan dan pelatihan profesional yang terbukti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel nilai intrinsik pekerjaan dan pelatihan profesional dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.

Namun, terdapat tujuh variabel independen yaitu penghargaan finansial, lingkungan kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas yang terbukti tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa tinggi atau rendahnya penghargaan finansial, lingkungan kerja, pengakuan

profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

### 1. Bagi Entitas Syariah

Setelah mengetahui seberapa besar minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah melalui beberapa faktor yang telah diteliti, hal ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi entitas syariah, sehingga dapat mengetahui apa yang diinginkan sarjana akuntansi dalam memilih pekerjaan.

### 2. Bagi Akademisi

Diupayakan untuk meningkatkan rencana dan motivasi dalam memilih bekerja di bidang syariah, agar mahasiswa akuntansi yang berminat untuk bekerja di entitas syariah semakin banyak, karena kesempatan kerja dalam dunia bisnis syariah masih banyak. Selain itu, kualitas sumber daya manusia dalam bidang syariah perlu ditingkatkan dan menambah akademisi yang ahli dan berkompeten dalam bidang syariah. Hal ini harus diupayakan, agar dapat menambah mutu lulusan yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya menggunakan sampel pada Universitas Islam Indonesia yang telah menempuh mata kuliah Akuntansi Keuangan Syariah.
2. Peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, karena responden dalam menjawab kuisisioner hanya melalui *google form*, sehingga bisa saja responden dalam menjawab kuisisioner tidak serius dan kemungkinan respon bias dari responden.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian, hanya dua variabel independen yang berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Kemungkinan hal ini disebabkan, karena mahasiswa kurang memahami mengenai ruang lingkup dalam bidang bisnis syariah.

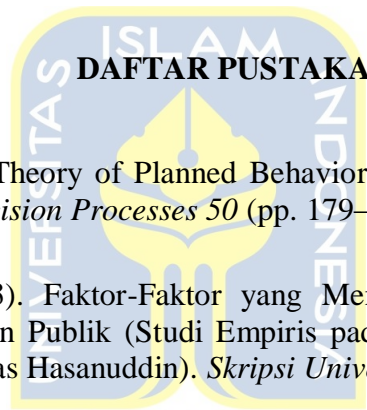
### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak, yaitu pada beberapa universitas yang memiliki prodi akuntansi dan mempunyai mata kuliah dalam bidang syariah. Hal tersebut ditujukan agar dapat membandingkan hasilnya dan memperoleh hasil yang lebih optimal.



2. Bagi peneliti selanjutnya dalam mendistribusikan kuisioner sebaiknya tidak hanya dilakukan melalui *google form*, tetapi juga menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden.
3. Bagi perguruan tinggi disarankan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mengadakan kegiatan-kegiatan, seperti seminar, magang, dan kegiatan lainnya mengenai bekerja di entitas syariah. Hal tersebut akan memberikan gambaran bagi mahasiswa dan dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. In *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50 (pp. 179–211).
- Alhadar, M. A. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAk Universitas Hasanuddin). *Skripsi Universitas Hasanuddin*.
- Aprilyan, L. A. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA). *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Budi, K. (Penyunt.). (2018, Juli 8). SDM Belum Mumpuni, Perkembangan Industri Keuangan Syariah Terhambat. *Kompas*. Diambil kembali dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/08/115700326/sdm-belum-mumpuni-perkembangan-industri-keuangan-syariah-terhambat>
- Candraning, C. (2017). Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 3(2), 90–98. <https://doi.org/10.20885/JEKI.vol3.iss2.art5>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, C. N. (2016). Problematika SDM Perbankan Syariah. (Bakri, Penyunt.) *Tribunnews.com*. Diambil kembali dari

<http://aceh.tribunnews.com/amp/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah>

Hasanah, H. H. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah UIN Sunan Kalijaga Untuk Bekerja di Bank Syariah. *Skripsi UIN Sunan Kalijaga*.

Islamyliya, dan Mutia, E. (2016). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku, Motivasi Spiritual Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Syariah di Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 1(1), 192–203.

Iswahudin, M. (2015). Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan Profesional. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.

Merdekawati, D. P., dan Sulistyawati, A. I. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Aset*, 13(1), 9–19.

Murdaningsih, D. (Penyunt.). (2017, September 27). Cara BSM Dorong Perkembangan SDM Syariah. *Republika*. Diambil kembali dari <https://m.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/17/09/27/owxj3o368-casa-bsm-dorong-perkembangan-sdm-syariah>

OJK Sebut Perlu Ada Standardisasi SDM Perbankan Syariah. (2017, September 27). *Republika*. Diambil kembali dari <https://www.google.com/amp/s/m.republika.co.id/amp/owxs52368>

Permana, F. A. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Bengkulu Berkarir di Entitas Syariah. *Skripsi Universitas Bengkulu*.

Rahayu, S., dan Sudaryono, E. A. (2003). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi, VI*.

Ramdani, R. F. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi di Semarang). *Skripsi Universitas Diponegoro*.

Rindani, A. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa

Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Perguruan Tinggi dengan Program Studi Akuntansi yang Berakreditasi B yang Terdapat di Pekanbaru). *Jom FEKON*, 2(2), 1–14.

Sari, L. K. (2016). Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Profita*, 8(4), 1–16.

Setiyani, R. (2005). *Faktor-Faktor yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Pulau Jawa)*. Tesis Universitas Diponegoro.

Setyawati, E. T. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Untuk Bekerja di Perbankan Syariah. *Skripsi UIN Sunan Kalijaga*.

Sila, M., Sukirman, A. S., dan Triana, D. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier di Lembaga Jasa Keuangan Syariah. *Seminar Hasil Penelitian (SNP2M)*, 59–64.

Siswanti, I. (2011, Mei 27). *SDM Perbankan Syariah, Siapa yang Mesti Peduli?* Berita Satu. Diambil kembali dari <https://id.beritasatu.com/home/sdm-perbankan-syariah-siapa-yang-mesti-peduli/12828>

Wany, E. (2011). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-Faktor Pemilihan Karier Akuntan Publik. *Media Mahardhika*, 10(1), 124–155.

Widayati, S. R. (2017). Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan Akuntansi Syariah, Pelatihan Profesional, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Syariah IAIN Surakarta). *Skripsi Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.

Widyastuti, S. W., Suryaningsum, S., dan Juliana, K. (2004). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). *Simposium Nasional Akuntansi, VII*.

Wijayanti. (2001). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, III, 13-26.

Zaid, M. I. (2015). Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.



## LAMPIRAN



### LAMPIRAN 1

#### Kuisisioner Terisi

<b>No.</b>	<b>Timestamp</b>	<b>Angkatan</b>	<b>Keterangan</b>
1.	1/26/2019 15:39:00	2015	Pernah
2.	1/26/2019 16:02:30	2015	Pernah
3.	1/26/2019 16:03:48	2015	Pernah
4.	1/26/2019 16:05:25	2015	Pernah
5.	1/26/2019 16:36:39	2015	Pernah
6.	1/26/2019 16:55:38	2016	Pernah
7.	1/26/2019 16:57:19	2016	Pernah
8.	1/26/2019 17:18:42	2015	Pernah
9.	1/26/2019 17:20:01	2017	Pernah
10.	1/26/2019 17:32:06	2017	Pernah
11.	1/26/2019 17:32:11	2015	Pernah
12.	1/26/2019 17:52:53	2017	Pernah
13.	1/26/2019 18:34:52	2015	Pernah
14.	1/26/2019 18:50:44	2015	Pernah
15.	1/26/2019 19:04:31	2015	Pernah
16.	1/26/2019 19:08:23	2017	Pernah
17.	1/26/2019 19:12:44	2015	Pernah
18.	1/26/2019 19:20:06	2017	Pernah
19.	1/26/2019 19:21:04	2016	Pernah
20.	1/26/2019 19:22:32	2015	Pernah
21.	1/26/2019 19:23:10	2015	Pernah

22.	1/26/2019 19:25:01	2015	Pernah
23.	1/26/2019 19:29:53	2015	Pernah
24.	1/26/2019 19:36:20	2016	Pernah
25.	1/26/2019 19:41:58	2015	Pernah
26.	1/26/2019 19:44:16	2015	Pernah
27.	1/26/2019 19:47:50	2015	Pernah
28.	1/26/2019 19:56:08	2015	Pernah
29.	1/26/2019 20:03:13	2015	Pernah
30.	1/26/2019 20:18:17	2015	Pernah
31.	1/26/2019 20:43:39	2015	Pernah
32.	1/26/2019 20:51:14	2015	Pernah
33.	1/26/2019 21:11:27	2016	Pernah
34.	1/26/2019 21:23:10	2016	Pernah
35.	1/26/2019 23:56:08	2015	Pernah
36.	1/27/2019 11:27:18	2015	Pernah
37.	1/27/2019 11:41:54	2015	Pernah
38.	1/27/2019 12:37:45	2015	Pernah

<b>No.</b>	<b>Timestamp</b>	<b>Angkatan</b>	<b>Keterangan</b>
39.	1/27/2019 12:53:23	2016	Pernah
40.	1/27/2019 12:56:01	2015	Pernah
41.	1/27/2019 13:23:12	2015	Pernah
42.	1/27/2019 13:49:42	2016	Pernah
43.	1/27/2019 19:34:54	2015	Pernah
44.	1/28/2019 0:58:48	2015	Pernah
45.	1/28/2019 8:59:19	2015	Pernah
46.	1/28/2019 9:07:27	2015	Pernah
47.	1/28/2019 9:11:47	2016	Pernah
48.	1/28/2019 9:47:14	2015	Pernah
49.	1/28/2019 9:57:00	2017	Pernah
50.	1/28/2019 9:59:43	2015	Pernah
51.	1/28/2019 10:01:12	2017	Pernah
52.	1/28/2019 11:15:16	2015	Pernah
53.	1/28/2019 11:44:52	2015	Pernah
54.	1/28/2019 12:13:39	2017	Pernah
55.	1/28/2019 12:34:47	2017	Pernah
56.	1/28/2019 12:36:34	2015	Pernah
57.	1/28/2019 12:41:35	2015	Pernah
58.	1/28/2019 14:29:58	2016	Pernah
59.	1/28/2019 16:02:08	2015	Pernah
60.	1/28/2019 16:38:47	2015	Pernah
61.	1/28/2019 16:46:04	2015	Pernah
62.	1/28/2019 16:50:58	2015	Pernah

63.	1/28/2019 17:37:22	2016	Pernah
64.	1/28/2019 17:44:06	2015	Pernah
65.	1/28/2019 17:44:54	2016	Pernah
66.	1/28/2019 17:50:45	2016	Pernah
67.	1/28/2019 18:19:49	2016	Pernah
68.	1/28/2019 18:25:06	2016	Pernah
69.	1/28/2019 19:05:03	2016	Pernah
70.	1/28/2019 19:06:55	2015	Pernah
71.	1/28/2019 22:05:00	2015	Pernah
72.	1/29/2019 5:34:45	2016	Pernah
73.	1/29/2019 8:56:22	2017	Pernah
74.	1/29/2019 9:20:13	2015	Pernah
75.	1/29/2019 9:22:23	2015	Pernah
76.	1/29/2019 9:34:18	2015	Pernah
77.	1/29/2019 9:37:21	2015	Pernah
78.	1/29/2019 12:21:42	2016	Pernah
79.	1/29/2019 12:31:41	2015	Pernah
80.	1/29/2019 12:41:22	2016	Pernah
81.	1/29/2019 13:46:21	2017	Pernah

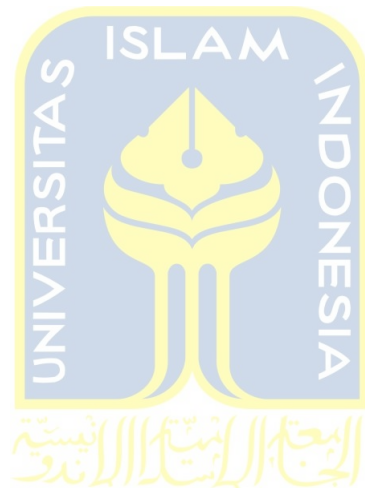
<b>No.</b>	<b>Timestamp</b>	<b>Angkatan</b>	<b>Keterangan</b>
82.	1/29/2019 14:33:28	2017	Pernah
83.	1/29/2019 16:25:14	2016	Pernah
84.	1/29/2019 17:04:25	2016	Pernah
85.	1/29/2019 17:25:22	2015	Pernah
86.	1/29/2019 17:43:32	2015	Pernah
87.	1/29/2019 21:00:18	2015	Pernah
88.	1/30/2019 8:14:26	2016	Pernah
89.	1/30/2019 12:59:06	2015	Pernah
90.	1/30/2019 13:16:26	2016	Pernah
91.	1/30/2019 16:04:46	2015	Pernah
92.	1/31/2019 7:28:05	2015	Pernah
93.	1/31/2019 9:10:08	2015	Pernah
94.	1/31/2019 13:02:22	2015	Pernah
95.	1/31/2019 22:03:11	2015	Pernah
96.	2/2/2019 23:29:29	2015	Pernah
97.	2/4/2019 14:04:47	2015	Pernah
98.	2/4/2019 14:18:15	2015	Pernah
99.	2/4/2019 14:35:05	2015	Pernah
100.	2/4/2019 14:50:38	2015	Pernah
101.	2/4/2019 14:53:32	2015	Pernah
102.	2/4/2019 15:04:50	2015	Pernah
103.	2/4/2019 15:29:22	2015	Pernah

104.	2/4/2019 15:34:33	2015	Pernah
105.	2/4/2019 15:38:20	2015	Pernah
106.	2/4/2019 16:11:01	2015	Pernah
107.	2/4/2019 16:29:25	2015	Pernah
108.	2/4/2019 16:35:54	2015	Pernah
109.	2/4/2019 16:37:42	2017	Pernah
110.	2/4/2019 16:44:53	2016	Pernah
111.	2/4/2019 16:50:13	2015	Pernah
112.	2/4/2019 17:07:17	2015	Pernah
113.	2/4/2019 17:40:47	2017	Pernah
114.	2/4/2019 18:01:57	2015	Pernah
115.	2/4/2019 18:35:33	2015	Pernah
116.	2/4/2019 18:59:44	2015	Pernah
117.	2/4/2019 19:53:48	2015	Pernah
118.	2/4/2019 19:56:43	2015	Pernah
119.	2/4/2019 20:10:00	2015	Pernah
120.	2/4/2019 20:12:35	2017	Pernah
121.	2/4/2019 21:18:38	2017	Pernah
122.	2/4/2019 22:25:47	2015	Pernah
123.	2/4/2019 23:58:34	2015	Pernah
124.	2/5/2019 0:46:38	2015	Pernah

<b>No.</b>	<b><i>Timestamp</i></b>	<b>Angkatan</b>	<b>Keterangan</b>
125.	2/5/2019 0:54:36	2015	Pernah
126.	2/5/2019 5:50:54	2015	Pernah
127.	2/5/2019 5:51:09	2015	Pernah
128.	2/5/2019 9:27:55	2015	Pernah
129.	2/5/2019 9:43:42	2015	Pernah
130.	2/5/2019 10:01:22	2017	Pernah
131.	2/5/2019 10:22:27	2017	Pernah
132.	2/5/2019 13:09:25	2017	Pernah
133.	2/5/2019 13:16:15	2015	Pernah
134.	2/5/2019 13:47:48	2017	Pernah
135.	2/5/2019 18:31:21	2017	Pernah
136.	2/5/2019 18:35:22	2017	Pernah
137.	2/5/2019 18:40:51	2016	Pernah
138.	2/5/2019 19:10:00	2015	Pernah
139.	2/6/2019 0:35:18	2016	Pernah
140.	2/6/2019 13:23:08	2015	Pernah
141.	2/6/2019 13:34:36	2015	Pernah
142.	2/6/2019 15:08:57	2017	Pernah
143.	2/6/2019 20:07:31	2015	Pernah
144.	2/7/2019 11:44:52	2015	Pernah



145.	2/8/2019 19:17:39	2015	Pernah
146.	2/8/2019 21:18:04	2017	Pernah
147.	2/9/2019 7:40:09	2015	Pernah
148.	2/10/2019 16:07:23	2015	Pernah
149.	2/10/2019 22:32:23	2015	Pernah
150.	2/11/2019 10:23:11	2015	Pernah



## LAMPIRAN 2

### Daftar Pengisian Kuisisioner

No.	Nilai Intrisik Pekerjaan						Penghargaan Finansial					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata-Rata	X2.1	X2.2	X2.3	Total	Rata-Rata	
1.	2	4	3	4	13	3,25	2	2	3	7	2,33	
2.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	2	6	2,00	
3.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00	
4.	3	4	4	4	15	3,75	3	3	2	8	2,67	
5.	2	2	2	3	9	2,25	2	2	2	6	2,00	
6.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00	
7.	3	2	3	3	11	2,75	3	3	3	9	3,00	
8.	2	4	3	4	13	3,25	3	3	3	9	3,00	
9.	2	3	4	4	13	3,25	1	1	1	3	1,00	
10.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	3	9	3,00	
11.	3	4	3	2	12	3,00	3	3	3	9	3,00	
12.	2	3	3	2	10	2,50	2	2	2	6	2,00	
13.	3	4	3	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00	
14.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	3	9	3,00	
15.	2	3	3	4	12	3,00	3	3	3	9	3,00	
16.	3	4	3	4	14	3,50	3	3	3	9	3,00	
17.	2	4	3	3	12	3,00	2	3	2	7	2,33	
18.	2	3	3	3	11	2,75	2	2	2	6	2,00	
19.	3	4	4	2	13	3,25	3	3	3	9	3,00	
20.	2	4	4	4	14	3,50	2	3	3	8	2,67	
21.	3	3	3	2	11	2,75	3	4	4	11	3,67	

No.	Nilai Intrinsik Pekerjaan						Penghargaan Finansial				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata-Rata	X2.1	X2.2	X2.3	Total	Rata-Rata
22.	2	3	3	3	11	2,75	2	3	2	7	2,33
23.	3	4	4	3	14	3,50	2	3	2	7	2,33
24.	1	3	4	3	11	2,75	1	3	2	6	2,00
25.	2	4	2	3	11	2,75	1	2	1	4	1,33
26.	2	4	3	3	12	3,00	4	4	4	12	4,00
27.	3	3	3	4	13	3,25	4	4	4	12	4,00
28.	3	4	4	3	14	3,50	3	4	4	11	3,67
29.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
30.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	2	8	2,67
31.	4	4	4	3	15	3,75	3	3	3	9	3,00
32.	3	3	3	4	13	3,25	4	4	3	11	3,67
33.	3	4	4	4	15	3,75	3	4	4	11	3,67
34.	3	4	3	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00
35.	3	4	3	4	14	3,50	3	3	3	9	3,00
36.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
37.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
38.	3	4	4	4	15	3,75	3	3	3	9	3,00
39.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
40.	3	3	3	3	12	3,00	2	3	2	7	2,33
41.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
42.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
43.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	2	8	2,67
44.	2	4	3	4	13	3,25	3	3	2	8	2,67
45.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	3	9	3,00
46.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	3	9	3,00
47.	2	3	3	3	11	2,75	2	2	2	6	2,00
48.	2	3	2	2	9	2,25	2	2	2	6	2,00

No.	Nilai Intrinsik Pekerjaan						Penghargaan Finansial				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata-Rata	X2.1	X2.2	X2.3	Total	Rata-Rata
49.	3	3	3	2	11	2,75	2	3	2	7	2,33
50.	3	4	4	4	15	3,75	3	4	4	11	3,67
51.	4	4	4	4	16	4,00	3	4	4	11	3,67
52.	3	4	4	4	15	3,75	3	3	3	9	3,00
53.	1	3	4	4	12	3,00	3	2	1	6	2,00
54.	2	2	3	2	9	2,25	3	4	4	11	3,67
55.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
56.	2	3	4	4	13	3,25	2	2	2	6	2,00
57.	2	2	3	3	10	2,50	2	2	2	6	2,00
58.	4	4	3	3	14	3,50	3	3	3	9	3,00
59.	2	4	3	2	11	2,75	3	3	3	9	3,00
60.	2	4	3	2	11	2,75	3	3	3	9	3,00
61.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
62.	2	3	3	3	11	2,75	2	3	3	8	2,67
63.	3	4	4	3	14	3,50	3	3	3	9	3,00
64.	2	4	3	3	12	3,00	2	3	3	8	2,67
65.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
66.	2	4	3	4	13	3,25	2	3	2	7	2,33
67.	3	4	4	3	14	3,50	3	4	3	10	3,33
68.	3	4	3	2	12	3,00	3	3	3	9	3,00
69.	2	3	3	3	11	2,75	2	3	2	7	2,33
70.	3	4	4	4	15	3,75	3	3	3	9	3,00
71.	2	4	4	3	13	3,25	2	2	2	6	2,00
72.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00

No.	Nilai Intrinsik Pekerjaan						Penghargaan Finansial				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata-Rata	X2.1	X2.2	X2.3	Total	Rata-Rata
73.	2	3	3	3	11	2,75	2	3	2	7	2,33
74.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	3	9	3,00
75.	1	3	3	2	9	2,25	3	3	3	9	3,00
76.	3	4	3	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00
77.	3	4	3	4	14	3,50	3	3	3	9	3,00
78.	2	4	3	4	13	3,25	2	2	2	6	2,00
79.	2	3	4	4	13	3,25	3	4	3	10	3,33
80.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	4	11	3,67
81.	3	3	3	3	12	3,00	2	3	2	7	2,33
82.	2	3	3	2	10	2,50	2	2	2	6	2,00
83.	3	3	3	2	11	2,75	2	3	2	7	2,33
84.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67
85.	3	4	3	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00
86.	2	3	3	3	11	2,75	2	2	2	6	2,00
87.	2	2	3	3	10	2,50	2	2	3	7	2,33
88.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
89.	3	4	3	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00
90.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
91.	2	4	3	3	12	3,00	2	2	2	6	2,00
92.	3	4	3	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00
93.	2	4	3	3	12	3,00	2	2	2	6	2,00
94.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	3	9	3,00
95.	3	4	4	4	15	3,75	4	4	4	12	4,00
96.	2	4	4	2	12	3,00	2	4	2	8	2,67

No.	Nilai Intrinsik Pekerjaan						Penghargaan Finansial				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata-Rata	X2.1	X2.2	X2.3	Total	Rata-Rata
97.	2	3	3	2	10	2,50	2	2	2	6	2,00
98.	2	4	4	4	14	3,50	4	4	4	12	4,00
99.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
100.	2	3	3	2	10	2,50	2	2	2	6	2,00
101.	3	3	4	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00
102.	3	4	3	3	13	3,25	2	2	1	5	1,67
103.	2	3	2	2	9	2,25	2	2	2	6	2,00
104.	3	4	4	3	14	3,50	4	3	4	11	3,67
105.	3	4	4	3	14	3,50	4	4	4	12	4,00
106.	2	4	4	4	14	3,50	3	4	4	11	3,67
107.	3	3	3	3	12	3,00	2	3	2	7	2,33
108.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
109.	2	4	3	4	13	3,25	1	1	1	3	1,00
110.	2	4	4	4	14	3,50	2	4	4	10	3,33
111.	4	4	4	4	16	4,00	3	4	3	10	3,33
112.	3	4	3	4	14	3,50	2	4	3	9	3,00
113.	3	4	4	4	15	3,75	2	3	3	8	2,67
114.	2	3	2	2	9	2,25	2	2	2	6	2,00
115.	3	4	3	4	14	3,50	2	2	2	6	2,00
116.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
117.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	2	6	2,00
118.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	2	6	2,00
119.	3	3	3	2	11	2,75	2	2	2	6	2,00
120.	2	4	4	3	13	3,25	2	3	2	7	2,33

No.	Nilai Intrinsik Pekerjaan						Penghargaan Finansial				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata-Rata	X2.1	X2.2	X2.3	Total	Rata-Rata
121.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	2	6	2,00
122.	3	3	4	4	14	3,50	3	4	4	11	3,67
123.	3	4	3	3	13	3,25	4	4	4	12	4,00
124.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	4	10	3,33
125.	3	4	4	3	14	3,50	3	3	2	8	2,67
126.	2	4	3	2	11	2,75	2	2	2	6	2,00
127.	3	4	4	4	15	3,75	3	3	3	9	3,00
128.	2	3	3	4	12	3,00	2	3	2	7	2,33
129.	1	1	3	4	9	2,25	2	2	2	6	2,00
130.	3	4	4	3	14	3,50	3	4	4	11	3,67
131.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	2	7	2,33
132.	4	4	4	2	14	3,50	1	1	1	3	1,00
133.	3	4	4	4	15	3,75	3	3	3	9	3,00
134.	2	3	2	2	9	2,25	2	2	2	6	2,00
135.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
136.	3	4	4	4	15	3,75	4	4	4	12	4,00
137.	3	2	2	2	9	2,25	2	2	2	6	2,00
138.	3	4	3	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00
139.	3	4	4	4	15	3,75	2	3	2	7	2,33
140.	3	4	3	2	12	3,00	3	4	4	11	3,67
141.	3	4	4	3	14	3,50	3	3	3	9	3,00
142.	3	4	4	3	14	3,50	3	3	3	9	3,00
143.	3	3	4	4	14	3,50	3	3	3	9	3,00
144.	3	3	3	2	11	2,75	2	2	3	7	2,33

No.	Nilai Intrinsik Pekerjaan						Penghargaan Finansial				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata-Rata	X2.1	X2.2	X2.3	Total	Rata-Rata
145.	4	4	4	3	15	3,75	3	3	3	9	3,00
146.	3	2	4	4	13	3,25	2	2	4	8	2,67
147.	2	3	2	2	9	2,25	4	4	4	12	4,00
148.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00

No.	Lingkungan Kerja						Pelatihan Profesional				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	Rata-Rata	X4.1	X4.2	X4.3	Total	Rata-Rata
1.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
2.	3	4	4	4	15	3,75	2	2	2	6	2,00
3.	4	4	2	3	13	3,25	2	2	4	8	2,67
4.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	10	3,33
5.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	4	8	2,67
6.	4	3	3	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00
7.	2	3	3	3	11	2,75	3	2	3	8	2,67
8.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
9.	3	3	4	4	14	3,50	2	2	3	7	2,33
10.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
11.	3	4	3	3	13	3,25	2	2	3	7	2,33
12.	3	3	3	3	12	3,00	1	1	3	5	1,67
13.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
14.	3	3	3	2	11	2,75	2	2	3	7	2,33
15.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
16.	4	4	4	4	16	4,00	1	1	4	6	2,00



No.	Lingkungan Kerja						Pelatihan Profesional				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	Rata-Rata	X4.1	X4.2	X4.3	Total	Rata-Rata
17.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
18.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
19.	4	4	4	4	16	4,00	1	1	4	6	2,00
20.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
21.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
22.	3	4	4	3	14	3,50	3	3	4	10	3,33
23.	4	4	3	4	15	3,75	3	3	3	9	3,00
24.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
25.	4	4	4	4	16	4,00	1	1	4	6	2,00
26.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	4	9	3,00
27.	4	4	4	4	16	4,00	2	1	1	4	1,33
28.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
29.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
30.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
31.	4	3	3	4	14	3,50	2	1	4	7	2,33
32.	3	3	4	4	14	3,50	3	3	3	9	3,00
33.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	10	3,33
34.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
35.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	10	3,33
36.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
37.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
38.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
39.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
40.	4	3	4	4	15	3,75	3	2	3	8	2,67

No.	Lingkungan Kerja						Pelatihan Profesional				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	Rata-Rata	X4.1	X4.2	X4.3	Total	Rata-Rata
41.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
42.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
43.	3	3	3	4	13	3,25	2	2	4	8	2,67
44.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	4	9	3,00
45.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
46.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
47.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	2	6	2,00
48.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	2	6	2,00
49.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
50.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
51.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
52.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
53.	4	4	3	3	14	3,50	3	3	4	10	3,33
54.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
55.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	2	6	2,00
56.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
57.	4	4	3	3	14	3,50	2	2	2	6	2,00
58.	4	4	3	3	14	3,50	1	1	4	6	2,00
59.	4	3	3	3	13	3,25	2	2	4	8	2,67
60.	4	3	3	3	13	3,25	2	2	4	8	2,67
61.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
62.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
63.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	10	3,33
64.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
65.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67

No.	Lingkungan Kerja						Pelatihan Profesional				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	Rata-Rata	X4.1	X4.2	X4.3	Total	Rata-Rata
66.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	3	9	3,00
67.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
68.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
69.	4	4	3	3	14	3,50	3	2	3	8	2,67
70.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
71.	4	4	4	4	16	4,00	1	1	4	6	2,00
72.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
73.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
74.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
75.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
76.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
77.	4	3	4	4	15	3,75	2	2	4	8	2,67
78.	4	4	4	4	16	4,00	1	2	4	7	2,33
79.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	4	8	2,67
80.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	4	11	3,67
81.	4	3	3	4	14	3,50	2	2	3	7	2,33
82.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
83.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	4	8	2,67
84.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
85.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
86.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
87.	4	4	3	4	15	3,75	2	2	3	7	2,33
88.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
89.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
90.	4	4	4	3	15	3,75	3	3	4	10	3,33

No.	Lingkungan Kerja						Pelatihan Profesional				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	Rata-Rata	X4.1	X4.2	X4.3	Total	Rata-Rata
91.	4	4	4	4	16	4,00	3	4	4	11	3,67
92.	4	3	4	3	14	3,50	3	3	4	10	3,33
93.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
94.	4	3	3	3	13	3,25	1	1	3	5	1,67
95.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	1	9	3,00
96.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
97.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	7	2,33
98.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
99.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
100.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
101.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
102.	3	4	4	3	14	3,50	1	1	1	3	1,00
103.	3	3	3	3	12	3,00	2	3	4	9	3,00
104.	4	3	4	4	15	3,75	2	3	4	9	3,00
105.	4	3	4	4	15	3,75	3	3	4	10	3,33
106.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
107.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
108.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
109.	4	4	4	4	16	4,00	1	1	2	4	1,33
110.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
111.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
112.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
113.	4	4	4	4	16	4,00	1	1	3	5	1,67
114.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	4	8	2,67
115.	4	3	4	4	15	3,75	2	2	4	8	2,67

No.	Lingkungan Kerja						Pelatihan Profesional				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	Rata-Rata	X4.1	X4.2	X4.3	Total	Rata-Rata
116.	4	4	4	3	15	3,75	3	3	3	9	3,00
117.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
118.	2	3	2	3	10	2,50	1	1	3	5	1,67
119.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	4	8	2,67
120.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
121.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
122.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	3	8	2,67
123.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
124.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
125.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	2	6	2,00
126.	3	4	3	4	14	3,50	2	2	3	7	2,33
127.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	3	11	3,67
128.	3	4	4	4	15	3,75	2	2	3	7	2,33
129.	4	4	4	4	16	4,00	1	1	3	5	1,67
130.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
131.	3	3	3	4	13	3,25	1	1	4	6	2,00
132.	4	4	4	4	16	4,00	1	4	4	9	3,00
133.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
134.	3	2	2	2	9	2,25	2	2	4	8	2,67
135.	4	4	4	4	16	4,00	3	4	4	11	3,67
136.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	3	11	3,67
137.	2	2	2	2	8	2,00	3	3	2	8	2,67
138.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
139.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
140.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00

No.	Lingkungan Kerja						Pelatihan Profesional				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	Rata-Rata	X4.1	X4.2	X4.3	Total	Rata-Rata
141.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	3	10	3,33
142.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	3	7	2,33
143.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	8	2,67
144.	3	3	3	3	12	3,00	2	3	3	8	2,67
145.	4	4	3	4	15	3,75	2	2	4	8	2,67
146.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	10	3,33
147.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
148.	3	4	4	3	14	3,50	2	2	2	6	2,00

No.	Pengakuan Profesional						Nilai-Nilai Sosial				
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total	Rata-Rata	X6.1	X6.2	X6.3	Total	Rata-Rata
1.	3	3	2	4	12	3,00	4	3	2	9	3,00
2.	2	2	2	2	8	2,00	3	3	2	8	2,67
3.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
4.	4	2	2	3	11	2,75	4	4	2	10	3,33
5.	2	2	2	2	8	2,00	2	2	2	6	2,00
6.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
7.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
8.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	4	12	4,00
9.	3	2	2	2	9	2,25	4	4	4	12	4,00
10.	3	2	3	3	11	2,75	4	3	2	9	3,00
11.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67

No.	Pengakuan Profesional						Nilai-Nilai Sosial				
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total	Rata-Rata	X6.1	X6.2	X6.3	Total	Rata-Rata
12.	2	2	2	2	8	2,00	3	3	2	8	2,67
13.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67
14.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	2	7	2,33
15.	3	2	2	3	10	2,50	4	4	2	10	3,33
16.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	4	12	4,00
17.	3	2	2	2	9	2,25	3	3	2	8	2,67
18.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
19.	3	3	2	3	11	2,75	2	3	2	7	2,33
20.	2	3	3	3	11	2,75	4	4	4	12	4,00
21.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
22.	3	2	2	2	9	2,25	3	4	2	9	3,00
23.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	2	8	2,67
24.	3	3	1	3	10	2,50	3	4	3	10	3,33
25.	4	4	3	3	14	3,50	4	4	1	9	3,00
26.	3	3	2	4	12	3,00	4	3	3	10	3,33
27.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	2	10	3,33
28.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
29.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67
30.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
31.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67
32.	4	4	4	3	15	3,75	3	3	3	9	3,00
33.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	3	11	3,67
34.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
35.	4	3	3	3	13	3,25	4	4	3	11	3,67

No.	Pengakuan Profesional						Nilai-Nilai Sosial				
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total	Rata-Rata	X6.1	X6.2	X6.3	Total	Rata-Rata
36.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
37.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
38.	3	4	4	3	14	3,50	4	3	3	10	3,33
39.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
40.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
41.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
42.	4	3	3	3	13	3,25	4	4	2	10	3,33
43.	3	3	2	3	11	2,75	3	3	2	8	2,67
44.	3	4	2	3	12	3,00	3	3	1	7	2,33
45.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	3	11	3,67
46.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	4	10	3,33
47.	2	2	2	2	8	2,00	4	4	2	10	3,33
48.	2	2	2	3	9	2,25	2	2	2	6	2,00
49.	2	2	2	2	8	2,00	3	2	2	7	2,33
50.	3	3	2	2	10	2,50	4	4	3	11	3,67
51.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
52.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	3	11	3,67
53.	3	1	2	4	10	2,50	4	4	1	9	3,00
54.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	3	11	3,67
55.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
56.	3	2	2	3	10	2,50	4	4	3	11	3,67
57.	2	3	2	3	10	2,50	3	3	2	8	2,67
58.	3	3	3	4	13	3,25	4	3	2	9	3,00
59.	2	2	3	4	11	2,75	3	3	3	9	3,00
60.	2	2	3	4	11	2,75	3	3	3	9	3,00



No.	Pengakuan Profesional						Nilai-Nilai Sosial				
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total	Rata-Rata	X6.1	X6.2	X6.3	Total	Rata-Rata
61.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
62.	3	3	2	3	11	2,75	3	3	2	8	2,67
63.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
64.	3	3	2	2	10	2,50	3	3	3	9	3,00
65.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	3	11	3,67
66.	3	3	3	4	13	3,25	4	4	3	11	3,67
67.	4	4	3	4	15	3,75	4	4	3	11	3,67
68.	2	2	2	2	8	2,00	2	2	2	6	2,00
69.	3	3	2	3	11	2,75	3	4	3	10	3,33
70.	3	3	2	3	11	2,75	4	4	3	11	3,67
71.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
72.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	3	11	3,67
73.	3	3	2	3	11	2,75	3	4	2	9	3,00
74.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
75.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67
76.	3	2	3	3	11	2,75	3	3	2	8	2,67
77.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
78.	3	2	2	3	10	2,50	4	2	2	8	2,67
79.	4	3	2	2	11	2,75	2	2	1	5	1,67
80.	4	4	4	4	16	4,00	3	4	4	11	3,67
81.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	4	12	4,00
82.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67
83.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67
84.	3	3	3	2	11	2,75	3	3	2	8	2,67
85.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00

No.	Pengakuan Profesional						Nilai-Nilai Sosial				
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total	Rata-Rata	X6.1	X6.2	X6.3	Total	Rata-Rata
86.	3	2	2	2	9	2,25	2	2	2	6	2,00
87.	3	2	2	2	9	2,25	3	3	3	9	3,00
88.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
89.	3	2	3	4	12	3,00	4	3	3	10	3,33
90.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
91.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
92.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	4	10	3,33
93.	2	2	2	2	8	2,00	3	3	2	8	2,67
94.	3	2	3	3	11	2,75	3	3	2	8	2,67
95.	4	3	3	3	13	3,25	4	4	1	9	3,00
96.	4	4	3	2	13	3,25	4	4	4	12	4,00
97.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	3	9	3,00
98.	4	3	4	4	15	3,75	4	4	4	12	4,00
99.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
100.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	2	8	2,67
101.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
102.	3	2	1	3	9	2,25	3	3	1	7	2,33
103.	2	3	2	3	10	2,50	3	3	2	8	2,67
104.	4	3	4	4	15	3,75	4	3	4	11	3,67
105.	4	4	3	3	14	3,50	4	3	4	11	3,67
106.	4	4	3	3	14	3,50	4	4	3	11	3,67
107.	3	2	2	2	9	2,25	3	2	2	7	2,33
108.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
109.	2	3	2	4	11	2,75	3	3	2	8	2,67
110.	3	3	3	4	13	3,25	4	4	2	10	3,33

No.	Pengakuan Profesional						Nilai-Nilai Sosial				
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total	Rata-Rata	X6.1	X6.2	X6.3	Total	Rata-Rata
111.	4	3	3	3	13	3,25	3	3	3	9	3,00
112.	3	2	3	3	11	2,75	3	2	1	6	2,00
113.	2	3	3	4	12	3,00	4	4	2	10	3,33
114.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	2	8	2,67
115.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	3	9	3,00
116.	3	3	3	2	11	2,75	3	3	3	9	3,00
117.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	2	7	2,33
118.	2	3	2	3	10	2,50	2	2	2	6	2,00
119.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	8	2,67
120.	4	3	2	2	11	2,75	3	3	1	7	2,33
121.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
122.	4	3	3	3	13	3,25	4	4	3	11	3,67
123.	4	3	3	3	13	3,25	4	3	3	10	3,33
124.	4	3	3	3	13	3,25	3	3	2	8	2,67
125.	4	3	3	3	13	3,25	4	4	2	10	3,33
126.	2	2	2	3	9	2,25	3	3	2	8	2,67
127.	3	4	4	4	15	3,75	4	4	4	12	4,00
128.	2	2	3	3	10	2,50	3	2	2	7	2,33
129.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
130.	4	3	3	3	13	3,25	3	3	2	8	2,67
131.	4	3	3	3	13	3,25	4	3	2	9	3,00
132.	4	1	1	1	7	1,75	4	4	3	11	3,67
133.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
134.	2	2	2	4	10	2,50	3	2	1	6	2,00
135.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	4	12	4,00

No.	Pengakuan Profesional						Nilai-Nilai Sosial				
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total	Rata-Rata	X6.1	X6.2	X6.3	Total	Rata-Rata
136.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
137.	2	2	3	2	9	2,25	2	2	3	7	2,33
138.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
139.	4	3	3	4	14	3,50	4	3	3	10	3,33
140.	3	4	2	4	13	3,25	4	3	2	9	3,00
141.	3	4	3	3	13	3,25	4	4	4	12	4,00
142.	4	4	3	3	14	3,50	4	4	3	11	3,67
143.	3	3	3	3	12	3,00	4	3	3	10	3,33
144.	3	3	2	2	10	2,50	3	2	2	7	2,33
145.	3	3	3	4	13	3,25	4	4	3	11	3,67
146.	4	3	2	4	13	3,25	4	3	2	9	3,00
147.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	2	8	2,67
148.	2	2	2	2	8	2,00	3	3	2	8	2,67

No.	Pertimbangan Pasar Kerja						Personalitas			
	X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Total	Rata-Rata	X8.1	X8.2	Total	Rata-Rata
1.	2	3	3	4	12	3,00	2	3	5	2,50
2.	2	2	3	2	9	2,25	2	2	4	2,00
3.	4	3	3	3	13	3,25	3	3	6	3,00
4.	3	3	3	2	11	2,75	3	3	6	3,00
5.	2	2	3	3	10	2,50	3	2	5	2,50
6.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
7.	2	2	2	2	8	2,00	2	2	4	2,00

No.	Pertimbangan Pasar Kerja						Personalitas			
	X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Total	Rata-Rata	X8.1	X8.2	Total	Rata-Rata
8.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	8	4,00
9.	2	4	2	2	10	2,50	2	3	5	2,50
10.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
11.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
12.	2	2	2	3	9	2,25	3	3	6	3,00
13.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	6	3,00
14.	3	3	3	2	11	2,75	3	3	6	3,00
15.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	6	3,00
16.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	6	3,00
17.	2	3	3	3	11	2,75	2	3	5	2,50
18.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
19.	3	3	3	2	11	2,75	3	3	6	3,00
20.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	8	4,00
21.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
22.	2	2	3	1	8	2,00	3	3	6	3,00
23.	2	3	3	1	9	2,25	3	3	6	3,00
24.	3	3	4	4	14	3,50	3	4	7	3,50
25.	3	3	3	2	11	2,75	4	4	8	4,00
26.	3	3	4	1	11	2,75	4	3	7	3,50
27.	3	3	4	4	14	3,50	3	3	6	3,00
28.	3	4	3	4	14	3,50	3	3	6	3,00
29.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
30.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
31.	2	2	3	2	9	2,25	3	3	6	3,00
32.	4	4	3	4	15	3,75	3	4	7	3,50

No.	Pertimbangan Pasar Kerja					Personalitas				
	X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Total	Rata-Rata	X8.1	X8.2	Total	Rata-Rata
33.	2	2	2	2	8	2,00	3	3	6	3,00
34.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
35.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
36.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	8	4,00
37.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
38.	4	4	3	3	14	3,50	4	4	8	4,00
39.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
40.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	6	3,00
41.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
42.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
43.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	4	2,00
44.	3	2	2	3	10	2,50	3	3	6	3,00
45.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	6	3,00
46.	3	2	3	3	11	2,75	3	3	6	3,00
47.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	6	3,00
48.	2	3	3	2	10	2,50	3	3	6	3,00
49.	2	2	3	2	9	2,25	2	2	4	2,00
50.	3	3	4	4	14	3,50	4	3	7	3,50
51.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	8	4,00
52.	2	2	3	3	10	2,50	4	4	8	4,00
53.	4	2	4	3	13	3,25	3	1	4	2,00
54.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	6	3,00
55.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	6	3,00
56.	2	3	4	3	12	3,00	3	3	6	3,00
57.	2	2	2	2	8	2,00	2	3	5	2,50

No.	Pertimbangan Pasar Kerja						Personalitas			
	X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Total	Rata-Rata	X8.1	X8.2	Total	Rata-Rata
58.	3	3	3	4	13	3,25	4	4	8	4,00
59.	2	2	3	3	10	2,50	4	4	8	4,00
60.	2	2	3	3	10	2,50	4	4	8	4,00
61.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
62.	2	2	3	2	9	2,25	3	3	6	3,00
63.	3	2	3	3	11	2,75	3	3	6	3,00
64.	3	3	2	2	10	2,50	3	3	6	3,00
65.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
66.	2	2	3	2	9	2,25	3	3	6	3,00
67.	3	3	4	3	13	3,25	4	4	8	4,00
68.	3	3	3	2	11	2,75	2	2	4	2,00
69.	3	2	4	3	12	3,00	3	4	7	3,50
70.	3	3	4	3	13	3,25	3	3	6	3,00
71.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	8	4,00
72.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	8	4,00
73.	2	2	3	2	9	2,25	2	2	4	2,00
74.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
75.	3	3	3	3	12	3,00	2	3	5	2,50
76.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
77.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
78.	1	3	4	3	11	2,75	4	3	7	3,50
79.	2	4	2	3	11	2,75	3	2	5	2,50
80.	4	3	4	3	14	3,50	3	3	6	3,00
81.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
82.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	6	3,00

No.	Pertimbangan Pasar Kerja					Personalitas				
	X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Total	Rata-Rata	X8.1	X8.2	Total	Rata-Rata
83.	3	3	3	3	12	3,00	3	4	7	3,50
84.	2	2	3	2	9	2,25	3	3	6	3,00
85.	3	4	4	4	15	3,75	4	4	8	4,00
86.	2	2	3	2	9	2,25	3	3	6	3,00
87.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
88.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	8	4,00
89.	3	3	3	2	11	2,75	4	4	8	4,00
90.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
91.	3	3	3	3	12	3,00	4	3	7	3,50
92.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
93.	3	2	3	3	11	2,75	2	3	5	2,50
94.	3	2	3	3	11	2,75	3	3	6	3,00
95.	1	1	3	3	8	2,00	4	4	8	4,00
96.	4	4	4	3	15	3,75	3	3	6	3,00
97.	2	2	3	2	9	2,25	4	3	7	3,50
98.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
99.	3	3	3	3	12	3,00	3	4	7	3,50
100.	3	3	3	2	11	2,75	3	3	6	3,00
101.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
102.	2	2	3	2	9	2,25	3	3	6	3,00
103.	2	2	2	2	8	2,00	2	3	5	2,50
104.	4	4	3	4	15	3,75	4	3	7	3,50
105.	4	2	4	4	14	3,50	4	4	8	4,00
106.	4	4	4	3	15	3,75	4	4	8	4,00
107.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00



No.	Pertimbangan Pasar Kerja					Personalitas				
	X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Total	Rata-Rata	X8.1	X8.2	Total	Rata-Rata
108.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
109.	1	1	3	2	7	1,75	3	2	5	2,50
110.	4	4	4	2	14	3,50	3	3	6	3,00
111.	4	3	3	3	13	3,25	3	3	6	3,00
112.	3	3	4	2	12	3,00	2	2	4	2,00
113.	4	2	4	3	13	3,25	4	4	8	4,00
114.	3	3	3	2	11	2,75	3	3	6	3,00
115.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	7	3,50
116.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
117.	3	3	3	2	11	2,75	3	3	6	3,00
118.	2	2	3	2	9	2,25	2	3	5	2,50
119.	2	2	3	2	9	2,25	3	3	6	3,00
120.	2	2	3	2	9	2,25	3	3	6	3,00
121.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
122.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	8	4,00
123.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	8	4,00
124.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
125.	3	3	4	3	13	3,25	3	4	7	3,50
126.	3	3	2	3	11	2,75	3	3	6	3,00
127.	4	4	4	3	15	3,75	4	4	8	4,00
128.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	6	3,00
129.	4	4	4	3	15	3,75	4	4	8	4,00
130.	3	3	3	3	12	3,00	3	4	7	3,50
131.	3	3	3	3	12	3,00	3	4	7	3,50
132.	3	3	4	1	11	2,75	4	4	8	4,00

No.	Pertimbangan Pasar Kerja						Personalitas			
	X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Total	Rata-Rata	X8.1	X8.2	Total	Rata-Rata
133.	3	2	3	3	11	2,75	3	3	6	3,00
134.	1	1	2	2	6	1,50	1	1	2	1,00
135.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
136.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	8	4,00
137.	3	2	2	2	9	2,25	2	3	5	2,50
138.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
139.	2	2	4	2	10	2,50	3	3	6	3,00
140.	3	3	3	4	13	3,25	3	4	7	3,50
141.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	6	3,00
142.	3	3	4	2	12	3,00	3	3	6	3,00
143.	4	4	4	3	15	3,75	3	3	6	3,00
144.	3	2	3	2	10	2,50	3	3	6	3,00
145.	3	3	4	3	13	3,25	3	4	7	3,50
146.	3	3	3	1	10	2,50	4	3	7	3,50
147.	2	3	3	3	11	2,75	3	3	6	3,00
148.	2	2	3	2	9	2,25	2	2	4	2,00

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
الجامعة الإسلامية

No.	Spiritualitas						Minat					
	X9.1	X9.2	X9.3	X9.4	Total	Rata-Rata	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	Rata-Rata
1.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	3	4	12	3,00
2.	3	3	4	4	14	3,50	3	2	2	3	10	2,50
3.	3	3	3	3	12	3,00	4	3	3	3	13	3,25
4.	4	3	4	4	15	3,75	3	2	3	3	11	2,75

No.	Spiritualitas						Minat					
	X9.1	X9.2	X9.3	X9.4	Total	Rata-Rata	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	Rata-Rata
5.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	2	9	2,25
6.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
7.	3	2	3	3	11	2,75	2	3	2	2	9	2,25
8.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	3	13	3,25
9.	3	3	3	3	12	3,00	4	2	3	4	13	3,25
10.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	3	2	10	2,50
11.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	2	3	9	2,25
12.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	2	2	9	2,25
13.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	3	4	14	3,50
14.	3	2	2	3	10	2,50	3	2	3	3	11	2,75
15.	3	4	4	4	15	3,75	4	2	3	4	13	3,25
16.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	2	2	9	2,25
17.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	2	2	8	2,00
18.	4	3	4	3	14	3,50	3	2	3	3	11	2,75
19.	3	3	4	4	14	3,50	3	3	3	2	11	2,75
20.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	3	13	3,25
21.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
22.	3	2	3	3	11	2,75	3	2	2	2	9	2,25
23.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	3	4	12	3,00
24.	4	2	3	3	12	3,00	4	2	3	3	12	3,00
25.	4	3	4	4	15	3,75	3	2	2	2	9	2,25
26.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	3	13	3,25
27.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
28.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	4	14	3,50
29.	4	3	4	3	14	3,50	3	3	3	3	12	3,00

No.	Spiritualitas						Minat					
	X9.1	X9.2	X9.3	X9.4	Total	Rata-Rata	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	Rata-Rata
30.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	2	2	8	2,00
31.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	3	3	14	3,50
32.	3	3	4	3	13	3,25	3	3	3	3	12	3,00
33.	4	3	4	4	15	3,75	4	3	4	3	14	3,50
34.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	2	11	2,75
35.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	4	4	15	3,75
36.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
37.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
38.	4	3	4	4	15	3,75	4	3	3	4	14	3,50
39.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
40.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	3	3	11	2,75
41.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
42.	4	4	3	4	15	3,75	3	2	3	3	11	2,75
43.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
44.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	3	11	2,75
45.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
46.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	2	2	10	2,50
47.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	2	2	8	2,00
48.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	2	10	2,50
49.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	2	2	9	2,25
50.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	3	13	3,25
51.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
52.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	4	4	15	3,75
53.	4	1	4	4	13	3,25	3	2	3	1	9	2,25
54.	4	4	3	3	14	3,50	3	3	3	3	12	3,00

No.	Spiritualitas						Minat					
	X9.1	X9.2	X9.3	X9.4	Total	Rata-Rata	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	Rata-Rata
55.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
56.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	4	4	13	3,25
57.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	2	3	10	2,50
58.	4	4	3	4	15	3,75	4	3	3	3	13	3,25
59.	3	3	4	4	14	3,50	3	3	3	3	12	3,00
60.	3	3	4	4	14	3,50	3	3	3	3	12	3,00
61.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
62.	3	2	3	3	11	2,75	3	2	2	3	10	2,50
63.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	2	11	2,75
64.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	3	2	10	2,50
65.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	2	3	11	2,75
66.	4	3	4	4	15	3,75	3	3	3	3	12	3,00
67.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	3	3	11	2,75
68.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	4	13	3,25
69.	3	3	4	4	14	3,50	2	2	2	2	8	2,00
70.	4	3	4	4	15	3,75	3	2	3	3	11	2,75
71.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	3	4	14	3,50
72.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
73.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	3	10	2,50
74.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
75.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	3	3	11	2,75
76.	3	4	4	3	14	3,50	3	3	3	3	12	3,00
77.	3	3	4	3	13	3,25	4	4	4	3	15	3,75
78.	4	4	4	4	16	4,00	2	2	4	4	12	3,00
79.	2	4	4	3	13	3,25	3	3	3	3	12	3,00

No.	Spiritualitas						Minat					
	X9.1	X9.2	X9.3	X9.4	Total	Rata-Rata	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	Rata-Rata
80.	4	4	3	4	15	3,75	4	3	4	3	14	3,50
81.	4	3	3	3	13	3,25	3	3	3	3	12	3,00
82.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	2	11	2,75
83.	3	4	3	3	13	3,25	3	2	3	3	11	2,75
84.	3	3	3	3	12	3,00	4	2	3	4	13	3,25
85.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
86.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	3	2	10	2,50
87.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
88.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
89.	4	4	3	4	15	3,75	3	3	4	2	12	3,00
90.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
91.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
92.	3	4	3	3	13	3,25	3	3	4	3	13	3,25
93.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
94.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	2	11	2,75
95.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	4	4	15	3,75
96.	2	3	3	3	11	2,75	4	2	3	3	12	3,00
97.	2	2	3	3	10	2,50	3	3	3	2	11	2,75
98.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
99.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	2	2	10	2,50
100.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	2	9	2,25
101.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
102.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	3	1	9	2,25
103.	3	3	4	3	13	3,25	2	2	2	2	8	2,00
104.	4	3	4	3	14	3,50	3	4	3	4	14	3,50

No.	Spiritualitas						Minat					
	X9.1	X9.2	X9.3	X9.4	Total	Rata-Rata	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	Rata-Rata
105.	3	4	3	4	14	3,50	3	4	4	3	14	3,50
106.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
107.	3	2	3	3	11	2,75	3	3	3	3	12	3,00
108.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
109.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	2	2	9	2,25
110.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	3	15	3,75
111.	3	3	4	4	14	3,50	4	3	4	4	15	3,75
112.	3	3	3	3	12	3,00	2	2	3	3	10	2,50
113.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	3	4	12	3,00
114.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	3	2	11	2,75
115.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
116.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	3	2	11	2,75
117.	4	3	3	3	13	3,25	3	3	4	3	13	3,25
118.	2	2	3	2	9	2,25	3	3	2	3	11	2,75
119.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	2	11	2,75
120.	4	4	4	4	16	4,00	3	2	4	3	12	3,00
121.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
122.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	3	3	14	3,50
123.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
124.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
125.	4	4	4	4	16	4,00	4	2	3	2	11	2,75
126.	4	3	3	3	13	3,25	2	2	3	2	9	2,25
127.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	4	14	3,50
128.	3	3	3	3	12	3,00	3	2	3	3	11	2,75
129.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	4	1	11	2,75

No.	Spiritualitas						Minat					
	X9.1	X9.2	X9.3	X9.4	Total	Rata-Rata	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	Rata-Rata
130.	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	3	12	3,00
131.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	2	2	10	2,50
132.	4	4	4	4	16	4,00	4	1	4	4	13	3,25
133.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	3	3	13	3,25
134.	3	1	3	2	9	2,25	2	2	2	2	8	2,00
135.	3	4	4	4	15	3,75	3	3	3	3	12	3,00
136.	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	3	15	3,75
137.	3	2	2	2	9	2,25	2	2	3	3	10	2,50
138.	3	3	4	4	14	3,50	3	3	3	3	12	3,00
139.	3	4	4	4	15	3,75	4	3	4	4	15	3,75
140.	3	4	4	4	15	3,75	2	3	3	2	10	2,50
141.	3	3	3	3	12	3,00	4	4	4	4	16	4,00
142.	4	2	4	4	14	3,50	4	3	4	4	15	3,75
143.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	3	3	13	3,25
144.	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
145.	3	2	3	3	11	2,75	4	2	3	4	13	3,25
146.	4	4	4	4	16	4,00	4	3	3	4	14	3,50
147.	3	3	3	4	13	3,25	3	3	3	2	11	2,75
148.	3	2	3	3	11	2,75	3	3	3	3	12	3,00



### LAMPIRAN 3

#### Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	148	2,25	4,00	3,1284	,44078
X2	148	1,00	4,00	2,7726	,65812
X3	148	2,00	4,00	3,6486	,46092
X4	148	1,00	4,00	2,6441	,54284
X5	148	1,75	4,00	2,9476	,49078
X6	148	1,67	4,00	3,0680	,54159
X7	148	1,50	4,00	2,8953	,51426
X8	148	1,00	4,00	3,1216	,54903
X9	148	2,25	4,00	3,4932	,49397
Y	148	2,00	4,00	2,9730	,49067
Valid N (listwise)	148				



## LAMPIRAN 4

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (Nilai Intrinsik Pekerjaan)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,319**	,318**	,158	,647**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,055	,000
	N	148	148	148	148	148
X1.2	Pearson Correlation	,319**	1	,439**	,230**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,000
	N	148	148	148	148	148
X1.3	Pearson Correlation	,318**	,439**	1	,474**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X1.4	Pearson Correlation	,158	,230**	,474**	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,055	,005	,000		,000
	N	148	148	148	148	148
Total_X1	Pearson Correlation	,647**	,699**	,775**	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	148	148	148	148	148

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	4

2. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (**Penghargaan Finansial**)

		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,695**	,756**	,895**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	148	148	148	148
X2.2	Pearson Correlation	,695**	1	,761**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	148	148	148	148
X2.3	Pearson Correlation	,756**	,761**	1	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	148	148	148	148
Total_X2	Pearson Correlation	,895**	,900**	,930**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	148	148	148	148

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

		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	3

3. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (**Lingkungan Kerja**)

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,713**	,686**	,694**	,870**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X3.2	Pearson Correlation	,713**	1	,730**	,690**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X3.3	Pearson Correlation	,686**	,730**	1	,784**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X3.4	Pearson Correlation	,694**	,690**	,784**	1	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	148	148	148	148	148
Total_X3	Pearson Correlation	,870**	,881**	,905**	,894**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	148	148	148	148	148

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	4

4. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (**Pelatihan Profesional**)

		Correlations			
		X4.1	X4.2	X4.3	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,848**	,015	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,859	,000
	N	148	148	148	148
X4.2	Pearson Correlation	,848**	1	,098	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000		,234	,000
	N	148	148	148	148
X4.3	Pearson Correlation	,015	,098	1	,472**
	Sig. (2-tailed)	,859	,234		,000
	N	148	148	148	148
Total_X4	Pearson Correlation	,854**	,890**	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	148	148	148	148

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,602	3

5. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (**Pengakuan Profesional**)

		Correlations				
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total_X5
X5.1	Pearson Correlation	1	,530**	,401**	,229**	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000
	N	148	148	148	148	148
X5.2	Pearson Correlation	,530**	1	,595**	,428**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X5.3	Pearson Correlation	,401**	,595**	1	,508**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X5.4	Pearson Correlation	,229**	,428**	,508**	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000
	N	148	148	148	148	148
Total_X5	Pearson Correlation	,704**	,835**	,819**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	148	148	148	148	148

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	4

6. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (**Nilai-Nilai Sosial**)

		Correlations			
		X6.1	X6.2	X6.3	Total_X6
X6.1	Pearson Correlation	1	,724**	,346**	,806**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	148	148	148	148
X6.2	Pearson Correlation	,724**	1	,421**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	148	148	148	148
X6.3	Pearson Correlation	,346**	,421**	1	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	148	148	148	148
Total_X6	Pearson Correlation	,806**	,851**	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	148	148	148	148

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	3

7. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (**Pertimbangan Pasar Kerja**)

		Correlations				
		X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Total_X7
X7.1	Pearson Correlation	1	,688**	,474**	,442**	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X7.2	Pearson Correlation	,688**	1	,386**	,424**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X7.3	Pearson Correlation	,474**	,386**	1	,308**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X7.4	Pearson Correlation	,442**	,424**	,308**	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	148	148	148	148	148
Total_X7	Pearson Correlation	,858**	,825**	,664**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	148	148	148	148	148

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

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	4



8. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (**Personalitas**)**Correlations**

		X8.1	X8.2	Total_X8
X8.1	Pearson Correlation	1	,680**	,918**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	148	148	148
X8.2	Pearson Correlation	,680**	1	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	148	148	148
Total_X8	Pearson Correlation	,918**	,915**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	148	148	148

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

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	2

9. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (**Spiritualitas**)

		Correlations				
		X9.1	X9.2	X9.3	X9.4	Total_X9
X9.1	Pearson Correlation	1	,566**	,622**	,675**	,828**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X9.2	Pearson Correlation	,566**	1	,589**	,666**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X9.3	Pearson Correlation	,622**	,589**	1	,760**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	148	148	148	148	148
X9.4	Pearson Correlation	,675**	,666**	,760**	1	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	148	148	148	148	148
Total_X9	Pearson Correlation	,828**	,847**	,853**	,897**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	148	148	148	148	148

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	4

10. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (**Minat**)

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,434**	,451**	,523**	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	148	148	148	148	148
Y.2	Pearson Correlation	,434**	1	,428**	,267**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	148	148	148	148	148
Y.3	Pearson Correlation	,451**	,428**	1	,503**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	148	148	148	148	148
Y.4	Pearson Correlation	,523**	,267**	,503**	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	148	148	148	148	148
Total_Y	Pearson Correlation	,781**	,692**	,781**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	148	148	148	148	148

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

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	148	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	148	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	4

## LAMPIRAN 5

### Hasil Uji Normalitas dan Uji Multikolinieritas

#### 1. Hasil Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			148
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,32262664
Most Extreme Differences	Absolute		,067
	Positive		,043
	Negative		-,067
Test Statistic			,067
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

#### 2. Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,014	,259		-,056	,956		
	X1	,401	,088	,360	4,555	,000	,501	1,997
	X2	,103	,053	,139	1,963	,052	,629	1,589
	X3	,037	,097	,035	,386	,700	,379	2,640
	X4	,143	,057	,158	2,513	,013	,795	1,258
	X5	,141	,086	,141	1,631	,105	,420	2,379
	X6	,063	,072	,070	,884	,378	,501	1,997
	X7	,052	,073	,055	,715	,476	,533	1,878
	X8	,096	,066	,107	1,452	,149	,571	1,750
	X9	-,037	,083	-,037	-,442	,660	,448	2,234

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN 6

### Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Uji Kelayakan (Uji F)

#### 1. Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,186	,153		1,214	,227
	X1	,032	,052	,071	,611	,542
	X2	-,029	,031	-,094	-,917	,361
	X3	,065	,057	,151	1,141	,256
	X4	-,022	,034	-,061	-,669	,504
	X5	-,015	,051	-,037	-,296	,767
	X6	,075	,042	,203	1,759	,081
	X7	-,026	,043	-,068	-,604	,547
	X8	-,071	,039	-,195	-1,804	,073
	X9	-,006	,049	-,014	-,117	,907

a. Dependent Variable: Abs\_RES

#### 2. Hasil Output SPSS Uji Kelayakan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,091	9	2,232	20,134	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,301	138	,111		
	Total	35,392	147			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X9, X4, X2, X8, X1, X7, X6, X5, X3

## LAMPIRAN 7

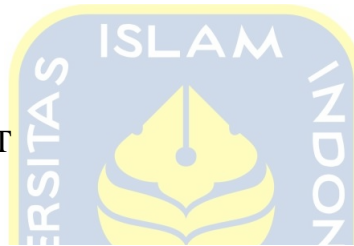
### Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Uji T

#### 1. Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 <sup>a</sup>	,568	,539	,33298

a. Predictors: (Constant), X9, X4, X2, X8, X1, X7, X6, X5, X3



#### 2. Hasil Output SPSS Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,014	,259		-,056	,956		
	X1	,401	,088	,360	4,555	,000	,501	1,997
	X2	,103	,053	,139	1,963	,052	,629	1,589
	X3	,037	,097	,035	,386	,700	,379	2,640
	X4	,143	,057	,158	2,513	,013	,795	1,258
	X5	,141	,086	,141	1,631	,105	,420	2,379
	X6	,063	,072	,070	,884	,378	,501	1,997
	X7	,052	,073	,055	,715	,476	,533	1,878
	X8	,096	,066	,107	1,452	,149	,571	1,750
	X9	-,037	,083	-,037	-,442	,660	,448	2,234

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN 8

### Kuisisioner Penelitian

Kepada:

Yth. Saudara/i.

di tempat

Dengan hormat,

Assalamuallaikum Wr. Wb.

Saya Amanda Pramesti Nimaswara mahasiswa jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir yang berjudul: **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia Angkatan 2015-2017)”**.

Saya mengucapkan terima kasih kepada Saudara/i yang meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini semata-mata digunakan untuk tujuan ilmiah dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya. Kebenaran dan kelengkapan jawaban sangat membantu dalam pelaksanaan penelitian.

Wassalamuallaikum Wr. Wb.

Identitas Responden

Nama :

Angkatan :

Pernah/sudah mengambil Akuntansi Keuangan Syariah: YA/TIDAK

**Petunjuk Pengisian**

Untuk pernyataan berikut ini, mohon beri tanda (√) pada salah satu angka 1 sampai 4 sesuai dengan pendapat Anda.

**1 2 3 4**

Keterangan:

1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju

No.	Minat Mahasiswa di Entitas Syariah	1	2	3	4
1.	Saya tertarik untuk bekerja di entitas syariah karena dapat meningkatkan kemampuan pribadi.				
2.	Saya tertarik untuk bekerja di entitas syariah karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk promosi jabatan.				
3.	Saya sangat menyukai kegiatan/kinerja yang ada di entitas syariah.				
4.	Saya memiliki keinginan untuk berkarir di entitas syariah setelah lulus.				
	<b>Nilai Intrinsik Pekerjaan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
5.	Saya senang bekerja di entitas syariah karena kerjanya yang ditarget.				
6.	Saya senang bekerja di entitas syariah karena berpakaian rapi dan sopan.				
7.	Saya senang bekerja di entitas syariah karena dapat meningkatkan pengetahuan dan dapat menambah <i>skill</i> yang didapatkan dibangku kuliah.				
8.	Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena kurangnya SDM yang memahami betul tentang entitas syariah.				
	<b>Penghargaan Finansial</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
9.	Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena memberikan gaji awal yang tinggi.				
10.	Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena memberikan dana pensiun.				
11.	Saya tertarik bekerja di entitas syariah karena kenaikan gaji lebih cepat.				
	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
12.	Lingkungan kerja di entitas syariah lebih memperhatikan sikap akhlaqul kharimah.				
13.	Lingkungan kerja di entitas syariah yang mengedepankan prinsip amanah dan kejujuran.				
14.	Lingkungan kerja di entitas syariah yang mengedepankan prinsip kekeluargaan dan tolong menolong.				
15.	Lingkungan kerja di entitas syariah lebih memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan kegiatan yang Islami.				



No.	Pelatihan Profesional	1	2	3	4
16.	Saya sering mengikuti seminar/workshop yang diadakan kampus tentang pilihan karir di entitas syariah untuk menambah pengetahuan dan pengalaman.				
17.	Saya sering mengikuti seminar/workshop yang diadakan di luar kampus tentang pilihan karir di entitas syariah untuk menambah pengetahuan dan pengalaman.				
18.	Saya akan mengikuti kegiatan magang sebelum/setelah lulus.				
	<b>Pengakuan Profesional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
19.	Bekerja di entitas syariah akan lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang.				
20.	Bekerja di entitas syariah akan ada pengakuan apabila berprestasi.				
21.	Bekerja di entitas syariah memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.				
22.	Bekerja di entitas syariah memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.				
	<b>Nilai-Nilai Sosial</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
23.	Bekerja di entitas syariah lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.				
24.	Bekerja di entitas syariah lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.				
25.	Pekerjaan di entitas syariah lebih bergengsi dibanding pekerjaan yang lain.				
	<b>Pertimbangan Pasar Kerja</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
26.	Lapangan kerja yang ditawarkan untuk entitas syariah mudah diakses.				
27.	Banyaknya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan di entitas syariah.				
28.	Memperluas akses dan pengetahuan isu-isu dunia bisnis syariah terkini.				
29.	Keamanan kerja di entitas syariah lebih terjamin karena terhindar dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).				

<b>No.</b>	<b>Personalitas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
30.	Bekerja di entitas syariah mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional.				
31.	Bekerja di entitas syariah dituntut untuk selalu berfikir, bertindak cepat, dan akurat dalam melakukan suatu pekerjaan.				
	<b>Spiritualitas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
32.	Bekerja pada entitas syariah lebih meningkatkan keIslaman diri.				
33.	Bekerja di entitas syariah lebih tenang, karena sedikit sekali melanggar aturan Allah SWT.				
34.	Bekerja di entitas syariah, jadwal istirahat untuk ibadah selalu rutin dijadwalkan.				
35.	Bekerja di entitas syariah memberikan wadah untuk belajar tentang Islam lebih mendalam.				

