

**PENGARUH PENGETAHUAN, *CAPACITY BUILDING*, DAN
MOTIVASI TERHADAP MINAT BERKARIR DI SEKTOR
PERBANKAN SYARIAH**

(Studi Pada Karyawan Bank Syariah)

SKRIPSI

**Disusun Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Strata (S1) Dalam Ilmu Perbankan Syariah**



Oleh:

Hana Maurul Shofa

1905036129

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hana Maurul Shofa

NIM : 1905036129

Prodi : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan, Praktik Kerja Lapangan, dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Walisongo Semarang Angkatan 2019).

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan orang lain. Demikian juga Tugas Akhir ini tidak berisi pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi digunakan sebagai bahan rujukan.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan data dipetanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Semarang, 20 November 2023

Deklarator,



Hana Maurul Shofa

(1905036129)

PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang, Kode Pos 50185

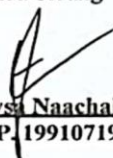
LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Hana Maurul Shofa
NIM : 1905036129
Jurusan : SI Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Pengetahuan, *Capacity Building*, Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah (Studi Pada Karyawan Bank Syariah).

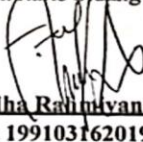
Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang pada tanggal 27 Desember 2023 dan dinyatakan **LULUS** dengan predikat *cumlaude/baik/cukup*, serta dapat diterima untuk pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata I dalam Perbankan Syariah.

Semarang, 3 Januari 2024

Ketua Sidang


Elvsi Naachah, M.A.
NIP. 199107192019032017

Sekretaris Sidang


Firdha Rahnivanti, M.A.
NIP. 199103162019032018

Penguji Utama I



Tri Widvastuti Ningsih, M.A.
NIP. 198710102019032017

Penguji Utama II

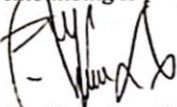

Setyo Budi Hartono, M.Si
NIP. 198511062015031007



Pembimbing I


Dr. H. Muchamad Fauzi, S.E., M.M.
NIP. 197302172006041001

Pembimbing II


Firdha Rahnivanti, M.A.
NIP. 199103162019032018

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

Hana Maurul Shofa

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah Skripsi saudara :

Nama : Hana Maurul Shofa

NIM : 1905036129

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : "PENGARUH PENGETAHUAN, PRAKTIK KERJA LAPANGAN,
DAN MOTIVASI TERHADAP MINAT BERKARIR DI SEKTOR
PERBANKAN SYARIAH"

(Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN
Walisongo Semarang Angkatan 2019)

Dengan ini kami setuju, dan mohon kiranya dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Dr. H. Muchamad Fauzi, S.E., M.M.

NIP. 197302172006041001

Semarang, 24 November 2023

Pembimbing II

Firdha Rahmianti, M.A.

NIP. 199103162019032018

NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. DR. Hamka Kampus III Ngaliyan, Telp/Fax (024) 7608454 Semarang 50185

Website : febi.walisongo.ac.id – Email : febi@walisongo.ac.id

Nomor : 2741/Un.10.5/D.1/TA.00.01/8/2022 24 Agustus 2022
Lampiran : -
Hal : Penunjukan menjadi Dosen Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.
Dr. Muchammad Fauzi, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan pengajuan proposal tugas akhir mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Hana Maurul Shofa
NIM : 1905036129
Program Studi : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Strategi Perbankan Syariah dalam Menghadapi Konstruksi Ekonomi
4.0 Melalui Analisis SWOT

Maka, kami mengharap kesediaan Saudara untuk menjadi Pembimbing I penulisan skripsi mahasiswa tersebut, dengan harapan :

1. Topik yang kami setuju masih perlu mendapat pengarahan Saudara terhadap judul, kerangka pembahasan dan penulisan.
2. Pembimbingan dilakukan secara menyeluruh sampai selesainya penulisan tugas akhir.

Untuk membantu tugas saudara, maka bersama ini kami tunjuk sebagai Pembimbing II saudara Firdha Rahmiyanti, MA.

Demikian, atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



Tembusan :

1. Pembimbing II
2. Mahasiswa yang bersangkutan

MOTTO

Do The Best, God The Rest.

(Lakukan yang terbaik, Allah yang menentukan)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa Sholawat serta salam kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang kita tunggu-tunggu syafaatnya di yaumul akhir. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT, atas karunia serta kemudahan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Kedua orang tua saya, Ibu Nurul Ahadah dan Bapak Sholekhan sebagai tanda bukti dan hormat serta rasa terima kasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada ibu dan bapak yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan serta cinta kasih yang tiada terhingga yang hanya dapat ku balas dengan selembar kertas ini yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan bapak bahagia, karena ku sadar selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk kedua orang tuaku yang paling ku cintai terima kasih untuk banyak kasih sayang yang senantiasa di berikan, untuk banyak doa-doa yang selalu dilangitkan, dan selalu menasihati ku untuk menjadi yang lebih baik.
3. Adikku tercinta, Shandy Pramudyanto Nugroho, yang selalu menjadi alasan penulis untuk lebih keras lagi dalam berjuang karena dia termasuk salah satu orang yang membuat penulis menjadi lebih kuat dan semangat. Raihlah cita-citamu setinggi langit, selalu mengudara dan tumbuhlah menjadi versipaling hebat, adikku.
4. Dosen Pembimbing saya Bapak Dr. H. Muchamad Fauzi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Firdha Rahmiyanti, M.A. selaku dosen pembimbing II yang telah sabar memberikan petunjuk, bimbingan, serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga selalu diberikan kesehatan dan keberkahan dalam hidup.
5. Untuk sobat mantabku, Sobat Faida Nisa Febrianti, S.E dan Sobat Alvina Malinda F.F, terima kasih sudah selalu membersamai dari awal mabasampai detik ini, terima kasih sudah selalu ada, terima kasih sudah banyak membantu, terima kasih untuk support yang selalu diberikan. Semoga

silaturahmi ini tetap terjaga sampai nanti. Bahagia selalu sobatku, selalu mengudara, dan *see u on top gurls!*

6. Untuk orang-orang yang menemani sewaktu mengerjakan skripsi, Marsha, Pira, Dek Lina, Mbak Rima, Kak Loka, Kak Ilma, Mbak Nurul, Azima, Mea, Abel, Najah, Mba Wardah, terima kasih sudah menemani dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman PBAS D Angkatan 2019, terima kasih telah memberikan warna selama masa perkuliahan, semoga selalu diberikan kesehatan dan semoga silaturahmi ini tetap terjalin.
8. Semua pihak yang telah baik hati membantu selama proses perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
9. Untuk orang baik yang akhir-akhir ini kebersamai, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup. Terima kasih untuk segala *effort* yang telah diberikan. Terima kasih sudah selalu kebersamai, mendukung, menghibur dalam kesedihan, mendengar semua keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga selalu diberikan kemudahan dalam segala hal yang kita lalui.
10. *Last but not least*, untuk diri saya sendiri, Hana Maurul Shofa. Na, terima kasih sudah menyelesaikan semuanya dengan sangat baik. Terima kasih sudah bertahan bahkan menerjang badai yang sangat hebat. Terima kasih untuk tidak menyerah dengan isi kepala yang meraung-raung. Na, tidak ada satupun orang yang tau gimana *struggle* nya kamu melewati ini semua. Selamat untuk tambahan 2 huruf di belakang nama ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dipilih dan apa yang telah dimulai. Tetaplah menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. Ayo diri, berbahagialah selalu dimanapun berada dan lanjutkan dengan petualangan yang lebih seru lagi. Rayakan selalu kehadiranmu di dunia ini tentang semua hal yang membuatmu hidup. Pastikan jiwamu selalu menjadi bagian dari halbaik di alam semesta ini.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah yang pertama, untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah. Kedua, untuk mengetahui pengaruh *capacity building* terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah. Yang ketiga, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah. Dan yang terakhir yaitu untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek karyawan bank syariah dengan penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu menggunakan rumus slovin. Terdapat 100 sampel dalam penelitian ini yang diuji menggunakan SPSS 29.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah dengan nilai signifikansinya 0,034 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel *capaity building* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah dengan nilai signifikansinya masing-masing 0,026 dan 0,000. Tetapi secara keseluruhan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} 17,152 > F_{tabel} 2,698$.

Kata Kunci: Pengetahuan, *Capacity Building*, Motivasi, Minat Berkarir

ABSTRACT

The aim of this research is first, to find out how knowledge influences career interest in the sharia banking sector. Second, to determine the influence of capacity building on interest in a career in the sharia banking sector. Third, to determine the influence of motivation on interest in a career in the sharia banking sector. And finally, to determine the influence of knowledge, capacity building, and motivation on interest in a career in the sharia banking sector.

This research uses a quantitative method with the subject being Islamic bank employees by determining the sample using a purposive sampling technique with certain criteria using the Slovin formula. There were 100 samples in this study which were tested using SPSS 29.

The results of this research show that the knowledge variable has a positive but not significant effect on interest in a career in the Islamic banking sector with a significance value of 0.034, which is smaller than 0.05. Meanwhile, the achievement building and motivation variables have a positive and significant effect on career interest in the sharia banking sector with significance values of 0.026 and 0.000 respectively. But overall, it simultaneously has a significant effect on interest in a career in the Islamic banking sector with a significance value of $0.000 < 0.05$ with an F_{count} value of $17.152 > F_{table} 2.698$.

Keywords: Knowledge, Capacity Building, Motivation, Career Interest

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	”	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

C. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1 Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2 Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3 Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ل

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT, tuhan semesta alam dan pemberi rahmat taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam saya haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW sebagai sauri teladan umat muslim, sehingga menjadi panutan saya dalam kehidupan dan mengajari saya arti hidup melalui *sunnah-sunnahnya*. Sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Praktik Kerja Lapangan, dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah” (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Walisongo Semarang Angkatan 2019). Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan Pendidikan S1 dalam ilmu Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1 Bapak Prof. Dr. Nizar, M.Ag. selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- 2 Bapak Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- 3 Ibu Heny Yuningrum, SE., M.Si. selaku ketua program studi S1 Perbankan Syariah
- 4 Bapak Setyo Budi Hartono, S.AB, M.Si. selaku wali dosen
- 5 Bapak Dr. H. Muchamad Fauzi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan untuk memberikan bimbingan ilmu dan solusi dalam pengerjaan skripsi ini
- 6 Ibu Firdha Ramhmiyanti, M.A. selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan untuk memberikan bimbingan ilmu dan solusi dalam pengerjaan skripsi ini
- 7 Kedua orang tua tercinta Ibu Nurul Ahadah dan Bapak Sholekhan yang telah membesarkan saya dengan kasih sayang yang tiada henti, selalu memberi semangat dan doa

- 8 Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama ini dengan tulus dan ikhlas yang sangat berguna bagi peneliti
- 9 Diri sendiri, terima kasih telah berjuang, berusaha, selalu sabar, dan kuat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- 10 Dan terimakasih kepada seluruh pihak-pihak yang telah membantu dalam kelancaran penulisan skripsi ini

Semoga apa yang telah semua pihak berikan dalam mendoakan, membantu dan membimbing peneliti akan diberikan kemudahan oleh Allah SWT. Dengan segala kesadaran dan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, sehingga besar harapan peneliti untuk mendapatkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Semarang, 22 November 2023
Peneliti

Hana Maurul Shofa
1905036129

DAFTAR ISI

Pernyataan Keaslian Naskah	ii
Pengesahan Skripsi.....	iii
Persetujuan Pembimbing	iv
Nota Pembimbing	v
Motto.....	vi
Persembahan	vii
Abstrak	ix
Abstract	x
Pedoman Transliterasi	xi
Kata Pengantar.....	xiii
Daftar Isi.....	xv
Daftar Tabel.....	xviii
Daftar Gambar	xix
Daftar Lampiran	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Grand Theory</i>	12
2.2 Pengetahuan	13
2.3 <i>Capacity Building</i>	16
2.4 Motivasi.....	17
2.5 Minat	21
2.6 Penelitian Terdahulu	26
2.7 Kerangka Berpikir	35
2.8 Rumusan Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.2.1 Populasi	39
3.2.2 Sampel	40

3.3 Sumber Data Penelitian	41
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.4.1 Kuesioner (Angket)	41
3.5 Variabel Penelitian	42
3.6 Definisi Operasional.....	43
3.7 Teknik Analisis Data	46
3.7.1 Analisis Data Deskriptif	46
3.7.2 Uji Instrumen Data.....	46
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.4 Uji Regresi Linier Berganda	48
3.7.5 Uji Hipotesis	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	52
4.1.1 Karyawan Bank Syariah.....	52
4.2 Deskripsi dan Karakteristik Responden	53
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.3 Metode Analisa Data.....	53
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian.....	53
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	57
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	67
4.4.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah.....	67
4.4.2 Pengaruh <i>Capacity Building</i> Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah	69
4.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah.....	69
4.4.4 Pengaruh Pengetahuan, <i>Capacity Building</i> , dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah.....	71
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Keterbatasan Penelitian	73
5.3 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74

Lampiran-Lampiran	84
Daftar Riwayat Hidup	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah BUS, UUS, dan BPRS di Indonesia	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X1)	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Capacity Building</i> (X2).....	54
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Minat (Y).....	56
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.7 Uji Normalitas Menggunakan 1-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	58
Tabel 4.8 Multikolinieritas	59
Tabel 4.9 Uji Heterokedasitas.....	60
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.11 Uji F-test (Simultan)	63
Tabel 4.12 Uji T-test (Parsial)	64
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritik35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 2 Tabulasi Data	84
Lampiran 3 Uji Validitas.....	93
Lampiran 4 Uji Reliabilitas	96
Lampiran 5 Uji Normalitas	97
Lampiran 6 Uji Multikolinieritas.....	98
Lampiran 7 Uji Heterokedasitas	99
Lampiran 8 Uji Analisi Regresi Linier Berganda.....	100
Lampiran 9 Uji F (Simultan)	102
Lampiran 10 Uji T (Parsial)	103
Lampiran 11 Uji Koefisien Determinan (R^2)	104

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank adalah lembaga keuangan yang memiliki dua kegiatan usaha yang utama, yakni penghimpun dana dan penyaluran kembali dana yang diterima. Selain itu kegiatan bank lainnya yakni memberikan jasa-jasa perbankan. Secara umum kegiatan usaha bank syariah sama dengan bank konvensional. Yang membedakan hanya saja kegiatan usaha bank syariah harus mengikuti prinsip syariah.¹

Perbankan Syariah beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Islam. Perbankan syariah mengandalkan kebersamaan untuk seluruh nasabah, system inisiering disebut sebagai bagi hasil karena didasarkan pada gagasan bahwa nasabah dan bank bekerja sama dalam kemitraan untuk mencapai keuntungan.² Sistem perbankan syariah yang dibangun berdasarkan prinsip bagi hasil, menawarkan pilihan sistem perbankan yang saling menguntungkan bagi bank dan masyarakat. Bank syariah juga menekankan aspek keadilan dalam transaksi dan investasi, mengutamakan nilai-nilai persaudaraan dan kebersamaan dalam produksi, dan menghindari transaksi keuangan yang bersifat spekulatif. Perbankan syariah telah menjadi alternatif

¹ M. Rifqi A. Nasution, Pengaruh Pengetahuan, Pelatihann Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Febi Uin-SU Berkarir di Bank Syariah, Skripsi, Uin-SU, h 1.

² Adelina Dandi, Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah, Religiusitas, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir di Perbankan Syariah, Skripsi, UII, h 1.

sistem perbankan yang kredibel dan dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia dengan menyediakan berbagai produk dan layanan perbankan serta skema keuangan yang lebih beragam.

Tabel 1.1

Jumlah BUS, UUS, dan BPRS di Indonesia

	2020	2021	2022	2023
BUS	14	12	13	13
UUS	20	21	20	20
BPRS	163	164	167	171

Sumber: SPS OJK Mei 2023

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat, total aset yang dimiliki bank umum syariah (BUS) dan unit usaha syariah (UUS) mencapai Rp 765,36 triliun pada Januari 2023. Jumlah tersebut turun 2,14% dibandingkan pada bulan sebelumnya yang sebesar Rp782,1 triliun. Jika dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya, total aset BUS dan UUS per Januari 2023 naik 15,8%. Sebelumnya, total aset BUS dan UUS sebesar Rp 661,02 triliun pada Januari 2022. Secara rinci, total aset yang dimiliki BUS sebesar Rp 520,89 triliun pada awal tahun ini. Sedangkan, total aset yang dimiliki UUS sebanyak Rp 244,47 triliun. Adapun, total kantor BUS dan UUS tercatat sebanyak 2.451 unit pada Januari 2023. Jumlah itu bertambah enam unit dibandingkan pada bulan sebelumnya yang sebanyak 2.445 unit. Sementara, jumlah anjungan tunai mandiri (ATM) yang dimiliki BUS dan UUS sebanyak 4.599 unit pada Januari 2023. Jumlah itu hanya mengalami peningkatan dua unit dari bulan sebelumnya yang sebanyak 4.597 ATM.³

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa bank syariah kini mulai berkembang dengan cukup pesat, ditandai dengan adanya pembukaan bank-bank baru yang berlandaskan syariah. Namun sayang dengan berkembangnya bank syariah saat ini tidak diikuti dengan peningkatan

³ Ojk.go.id

SDM yang memang benar-benar mengerti tentang ekonomi dan keuangan syariah. Bank Indonesia sebagai bank sentral di Indonesia menetapkan bahwa 5% dari keuntungan bank syariah dialokasikan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terampil sesuai dengan kebutuhan ekonomi syariah, serta memperkuat kerjasama dengan lembaga-lembaga Pendidikan.⁴

Sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan di dunia kerja. Setiap organisasi sangat menginginkan karyawan memiliki keahlian yang mumpuni untuk memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Sunarji manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu yang berfokus dalam hal perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan setiap potensi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan hubungan antar manusia pada suatu organisasi yang mampu menciptakan efektifitas dan efisiensi sehingga terpenuhinya tujuan-tujuan organisasi. Sederhananya manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai siklus untuk mengembangkan, mengevaluasi, merekrut, dan memotivasi sumber daya manusia pada suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya.⁵ Sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan, bahkan di bidang perbankan. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja di bidang perbankan harus dipersiapkan sebaik dan sematang mungkin untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang baik dalam industri keuangan dan ekonomi syariah.

Industri perbankan dan keuangan syariah memiliki tantangan terkait dengan ketersediaan Sumber Daya Insani (SDI) yang memenuhi kualifikasi baik di bidang ekonomi, keuangan maupun syariah. Pemetaan SDI berdasarkan struktur organisasi bank syariah akan membantu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan standar pengetahuan lain yang

⁴ Marlandi Nurliansyah Zein, Pengaruh Motivasi Dan Minat Terhadap Peluang Bekerja di Sektor Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa Ekonomi Pembangunan Universitas Lampung), Skripsi Febi Uin Raden Intan Lampung, 2018, h. 9-10.

⁵ Sunarji Harahap, Pengantar Manajemen (Pendekatan Interogatif Konsep Syariah) (Medan: Febi Uin-SU Press, 2016), h 174-175.

sesuai dengan karakteristik bank syariah. Di dalam sebuah penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kebutuhan SDM di bank syariah dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain: fungsi-fungsi beserta wewenang dan ruang lingkup tanggung jawabnya, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja bagi calon manajemen atau staf bank syariah, serta jumlah relatif SDI yang diperlukan untuk masing-masing fungsi/posisi tersebut.

Bank Syariah masih menghadapi masalah sumber daya manusia. Kekurangan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia akan terus menghantui keberadaan mereka. Roadmap perbankan syariah yang dirilis oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menetapkan bahwa masalah sumber daya manusia (SDM) di bank syariah harus diselesaikan. Masalah ini disebabkan oleh ketidakseimbangan komposisi sumber daya manusia di bank syariah. Sembilan puluh persen karyawan bank syariah tidak memiliki pendidikan ekonomi atau perbankan syariah, yang akan membuatnya sulit untuk berkembang. Sepertinya peningkatan industri keuangan dan perbankan syariah tidak diiringi dengan ketersediaan tenaga kerja yang cukup di bidang tersebut.⁶

Dunia semakin berkembang dan membutuhkan kualitas diri yang kuat. Oleh karena itu, perguruan tinggi memainkan peran penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang ahli di bidangnya. Perguruan tinggi bertujuan untuk membentuk karakter kader pemimpin bangsa dan menyiapkan calon ekonom yang memiliki jiwa profesional.⁷

Namun, dalam menentukan karir dimasa depan, seseorang tentunya telah mempertimbangkan berbagai hal yang dapat membuatnya tertarik maupun tidak pada suatu karir yang akan ia jalani di masa yang akan datang. Ketertarikan tersebut dapat menjadi dorongan seseorang sehingga

⁶ Raeyan Kasvi, Keterkaitan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan kualitas kinerja karyawan PT. Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh, Skripsi, UIN Ar-raniry Banda Aceh.

⁷ Asnawi, Said Kelana dan Chandra Wijaya, 2005. Riset Keuangan: Pengujian Pengujian Empiris, Edisi Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, h 67.

memunculkan minat.

Berdasarkan teori Crow, ada dua faktor yang mempengaruhi minat: faktor dari dalam, yaitu pengetahuan dan motivasi; faktor dari luar, yaitu lingkungan, pendidikan, penghargaan, pelatihan, dan lainnya. Faktor dari dalam juga termasuk faktor emosional, bakat, perasaan dan keinginan, potensi, pengetahuan, dan lainnya. Penelitian ini juga akan membahas pengetahuan dan motivasi sebagai faktor dari dalam yang mempengaruhi minat.

Pengetahuan tentang perbankan syariah merupakan ukuran untuk mengevaluasi pengetahuan dan pemahaman mahasiswa tentang materi yang diajarkan di kelas. Pengetahuan tentang perbankan syariah akan sangat penting untuk mempekerjakan tenaga kerja yang benar-benar memahami perbankan syariah.

Dalam dunia kerja, perusahaan dan organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menyediakan tenaga kerja operasional yang sesuai dengan standar dan kebutuhan organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan SDM mereka, setiap perusahaan sangat menginginkan karyawan memiliki keahlian yang mumpuni. Sunarji mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang mempelajari bagaimana merencanakan, mengelola, dan mengembangkan setiap potensi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah siklus untuk mengembangkan, mengevaluasi, merekrut, dan memotivasi sumber daya manusia suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Atau organisasi dalam memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan operasi bisnis, bahkan di bidang perbankan. Oleh karena itu, karyawan perbankan harus dipersiapkan sebaik mungkin untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang kuat dalam industri keuangan dan ekonomi syariah.

Kinerja adalah sesuatu untuk melaksanakan tugas, menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab berdasarkan harapan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seringkali disebut dengan prestasi karena merupakan sebuah hasil (*outcomes*) dari pekerjaan yang dilakukan, artinya

kinerja adalah hasil kerja, kemampuan dalam bekerja, prestasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁸ Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Gomes dalam buku kinerja karyawan menyatakan "kinerja karyawan sebagai ungkapan output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas."⁹

Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan yaitu peningkatan kapasitas (*capacity building*) dan komitmen dalam sebuah organisasi. *Capacity Building* memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia dari sebuah perusahaan kurang berkompeten dan hanya memperhatikan hal-hal mendasar maka akan menghambat perkembangan pada suatu perusahaan yang mana juga berpengaruh pada kesiapan perubahan. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan pemberian kompensasi, hal ini dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.¹⁰

Menurut Keban dalam bukunya yang berjudul "*Good Governance*" dan "*Capacity Building*" sebagai indikator utama dan fokus penilaian mengatakan bahwa *capacity building* adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsifitas dari kinerja. Pembangunan kapasitas (*Capacity Building*) merupakan sebuah proses dan upaya dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan,

⁸ Sitio, V. S. S., Modul Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah: Medan, 2020

⁹ Marbawi Adamy, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian, Universitas Malikussaleh, Aceh, 2016.

¹⁰ Yusuf Ria Mardiana, Darman Syarif, Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi dan mempengaruhi, Makassar: Nas Media Pustaka, 2017.

potensi, dan juga bakat dari setiap individu, agar dapat bertahan dalam menangani perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga, pengembangan kapasitas ini tidak berangkat dari nol melainkan dari kemampuan setiap individu yang telah ada, lalu akan melewati proses pembelajaran yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas diharapkan dapat meningkatkan kualitas individu, agar bisa bertahan dalam kondisi lingkungan yang baru. Hal ini juga selaras dengan Rizki (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas (*Capacity Building*) ialah suatu proses yang meningkatkan dan mengembangkan sebuah bakat, keterampilan, dan sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi untuk menyesuaikan diri, bertahan, dan memberikan implikasi yang baik bagi organisasi dari perubahan yang terjadi

Pengetahuan tentang perbankan syariah digunakan sebagai ukuran untuk menilai seberapa banyak mahasiswa memahami dan memahami materi yang diajarkan selama kuliah. Pengetahuan tentang perbankan syariah akan menjadi komponen penting dalam penyediaan tenaga kerja yang sangat memahami bank syariah.¹¹ Oleh karena itu, diharapkan mahasiswa jurusan perbankan syariah memiliki pemahaman yang luas tentang perbankan syariah dan memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ini di tempat kerja.¹² Ada asumsi bahwa pengetahuan tentang perbankan syariah memiliki korelasi positif antara minat untuk berkarir di bank syariah dan nilai yang diperoleh; sebaliknya, penelitian sebelumnya tentang pengetahuan tentang perbankansyariah, yang ditulis oleh Ali Makhsun Efendi, menemukan bahwa variabel pengetahuan memiliki efek positif namun tidak signifikan terhadap minat berkarir di bank Syariah.¹³

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk membuat

¹¹ Ibid

¹² Rangga Mandala Yudha, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Febi IAIN Bengkulu Berkarir di Bank Syariah, Skripsi (Febi IAIN Bengkulu), 2020, h.6.

¹³ Ali Makhsun Efendi, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Salatiga Untuk Berkarir Di Bank Syariah, Skripsi (Febi IAIN Salatiga, 2018), h.5.

sesuatu. Sangat penting sebagai landasan untuk berkarya, berkarir, dan bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi akan melakukan apa pun yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Seseorang yang tidak memiliki motivasi tinggi tidak akan melakukan banyak upaya dalam aktivitasnya.¹⁴

Beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian De Phona Aristiani (2020) menyatakan bahwa variabel pengetahuan dan variabel magang berpengaruh signifikan terhadap minat kerja di bank syariah.¹⁵ Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Alfina Ramayanti dan Novi Khoiriawati (2023) variabel motivasi berpengaruh terhadap minat berkarir perbankan syariah, variabel pengetahuan berpengaruh terhadap minat berkarir di perbankan syariah,¹⁶ Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Setyono (2022) Motivasi tidak mampu memperkuat hubungan antara personalitas terhadap minat berkarir mahasiswa.¹⁷ Pada penelitian Gilang Muhamad Fahri (2021) menyatakan bahwa Pengalaman magang dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja.¹⁸ Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Robby Agung Al-Fajri (2022) menunjukkan bahwa secara parsial praktik kerja lapangan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah. Namun, persepsi kerja di bank syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank

¹⁴ Rido Sanjaya, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat), Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2018.

¹⁵ De Phona Arista, Pengaruh Praktik Magang dan Pengetahuan Terhadap Minat Kerja di Perbankan Syariah (Studi Mahasiswa FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh), Skripsi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2020

¹⁶ Alfina Ramayanti dan Novi Khoiriawati, Pengaruh Motivasi Pengetahuan dan Persepsi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Perbankan Syariah, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 9 No. 02, 2023.

¹⁷ Ramadhani dan Setyono, Determinan Minat Berkarir Mahasiswa di Lembaga Keuangan Syariah: Motivasi sebagai Variabel Moderasi, Journal of Business and Islamic Banking, Vol.1 No. 1, 2022

¹⁸ Gilang Muhamad Fahri, Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Universitas Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017), Skripsi, 2021.

syariah.¹⁹ Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi mahasiswa untuk berkarir di sektor perbankan Syariah sehingga dianggap signifikan dan penting untuk memeriksa seberapa besar pengaruh ketiga variabel ini terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“PENGARUH PENGETAHUAN, *CAPACITY BUILDING*, DAN MOTIVASI TERHADAP MINAT BERKARIR DI SEKTOR PERBANKAN SYARIAH (Studi Pada Karyawan Bank Syariah)”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap minat karyawan untuk berkarir di sektor perbankan syariah?
2. Apakah *Capacity Building* berpengaruh terhadap minat karyawan untuk berkarir di sektor perbankan syariah?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap minat karyawan untuk berkarir di sektor perbankan syariah?
4. Apakah pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi berpengaruh terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.

¹⁹ Robby Agung Al-Fajri, Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Persepsi Kerja di Bank Syariah dan Motivasi Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Prof. K.H. Sifuddin Zuhri Purwokerto), Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2019.

2. Untuk mengetahui pengaruh *capacity building* terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka manfaat penelitian berupa:

1. Bagi Akademisi
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *capacity building* dan pengetahuan perbankan syariah terhadap minat kerja di bank syariah. Penelitian ini dapat juga menjadi pedoman penelitian lain mengenai sumber daya manusia.
2. Bagi Praktisi
 - 1) Bagi kampus, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak kampus terlebih jurusan perbankan syariah dalam mengetahui sejauh mana motivasi dan minat berkarir di bank syariah sehingga menjadi patokan untuk meningkatkan sumber daya manusia terlebih pada pengaruh praktik kerja lapangan dan pengetahuan perbankan syariah terhadap minat berkarir di perbankan syariah.
 - 2) Bagi pihak bank, hasil penelitian ini memberikan masukan kepada pihak bank untuk menggunakan sumber daya manusia yang tepat atau linier dalam perekrutan tenaga kerja ahli agar dapat meningkatkan kualitas operasional bank.
3. Bagi Penulis, penelitian ini merupakan salah satu langkah dalam mengembangkan, menerapkan, serta melatih berpikir secara ilmiah sehingga dapat memperluas wawasan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Dengan penelitian ini, penulis mengharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu sumber daya

manusia serta menambah literasi dalam ilmu pengetahuan terutama tentang pengaruh motivasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika penelitian terdiri dari lima bab, dan akan dijabarkan sebagai berikut:

Bab I: PENDAHULUAN

Bab I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II: LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab II merupakan kerangka teori dan landasan teori dan pengembangan hipotesis yang terdiri dari tiga pokok pembahasan yaitu teori, temuan penelitian terkait teori-teori yang menjelaskan hubungan antar variabel yang didukung oleh penelitian terkait model penelitian atau kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis.

Bab III: METODE PENELITIAN

Bab III merupakan metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian dengan menjelaskan pendekatan penelitian dan arah penelitian yang digunakan data dan teknik perolehan yang meliputi jenis data, data primer, data sekunder variabel penelitian, Teknik pengumpulan data, skala pengukuran uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, analisis linier berganda, dan koefisien determinasi.

Bab IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV hasil dan analisis, pada bab ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian analisis, data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

Bab V: PENUTUP

Bab V yaitu bagian penutup, pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dari pembahasan yang telah di kaji dalam bab-bab sebelumnya dan

berisi saran agar penerapan kajian kedepan lebih efektif dari sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

Minat merupakan sebuah perasaan dimana individu memiliki sebuah keinginan akan sesuatu yang kemudian akan mengarahkannya kepada suatu pilihan tertentu. Minat tidak timbul dengan sendirinya, ada unsur kebutuhan misalnya minat belajar. Menurut Holland, minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu.²⁰ Minat tidak timbul sendirian, ada unsur kebutuhan, misalnya minat belajar, dan lain-lain. Holland mengakui bahwa pandangannya berakar dalam psikologi diferensial, terutama penelitian dan pengukuran terhadap minat, dan dalam tradisi psikologi kepribadian yang mempelajari tipe-tipe Holland mengasumsikan bahwa orang yang memiliki minat yang berbeda-beda dan bekerja dalam lingkungan yang berlain-lainan, sebenarnya adalah orang yang berkepribadian lain-lain dan mempunyai sejarah hidup yang berbeda-beda pula.²¹ Holland berpegang pada keyakinan, bahwa suatu minat yang menyangkut pekerjaan dan okupasi adalah hasil perpaduan dari sejarah hidup seseorang dan keseluruhan kepribadiannya, sehingga minat tertentu akhirnya menjadi suatu ciri kepribadian yang berupa

²⁰ Djaali, Psikologi Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012, h 122.

²¹ WS. Winkel & M.M Sri Hastuti, Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan, Media Abdi; Yogyakarta, h 634.

ekspresi diri dalam bidang pekerjaan, bidang studi akademik, hobi inti, berbagai kegiatan rekreatif dan banyak kesukaan yang lain.²²

Teori Holland mengasumsikan ada 6 jenis kelompok minat diantaranya realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional. Selain itu, 10 dalam teorinya Holland juga menjelaskan minat kejuruan. Minat kejuruan adalah kecenderungan seseorang untuk memiliki prospek pekerjaan atau jabatan tertentu yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya. Faktor minat kejuruan adalah penting untuk melihat sejauh mana seseorang merencanakan dalam hal pendidikan untuk suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan bidangnya.

Menurut Wayne mengatakan bahwa pendidikan adalah jalan yang paling cepat untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia.²³ Sehingga ketika seseorang merencanakan pendidikannya hingga ke jenjang yang lebih tinggi maka kualitasnya juga akan semakin baik, karena semakin banyak ilmu dan wawasan yang mereka dapatkan ketika memilih jalur pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Teori minat Holland merupakan grand theory dalam penelitian ini. Teori ini menjelaskan mengenai minat karir, yang dapat dihubungkan dengan minat pilihan pekerjaan dan minat dalam bidang akademik, seperti minat untuk berkarir di sektor perbankan syariah. Mahasiswa yang memiliki minat untuk berkarir di sektor perbankan syariah biasanya cenderung berminat untuk berkarir sesuai dengan bidang kompetensi keahliannya. Hal ini dilakukan agar mereka bisa mengamalkan ilmu yang di dapatkan selama masa perkuliahan sehingga dalam melakukan pekerjaannya bisa melakukannya sesuai prosedur dengan baik.

2.2 Pengetahuan

Pengetahuan berasal dari Bahasa Inggris, “pengetahuan”, yang berarti “kepercayaan yang benar.” Pengetahuan adalah hasil dari kegiatan untuk tahu, yang berarti fakta yang jelas tentang suatu keyakinan. Pengetahuan

²² Ibid h 636-637.

²³ Djaali, Psikologi Pendidikan, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012, h 125.

adalah proses mengetahui sesuatu setelah melakukan penelitian tertentu. Pengetahuan, menurut Pudjawidjan, adalah hasil dari interaksi dengan lingkungan sekitar melalui objek yang dirasakan dengan panca indera. Pengetahuan didefinisikan sebagai hasil dari proses pengamatan terhadap sesuatu.

Menurut Sidi Gayalba pengetahuan merupakan sesuatu yang didapat dari hasil perbuatan. Artinya pengetahuan adalah hasil dari rasa penasaran manusia untuk menarik kesimpulan suatu fenomena yang terjadi.²⁴ Menurut Notoatmodjo, pengetahuan adalah hasil dari proses pengamatan objek tertentu yang dilakukan oleh seseorang. Dengan menggunakan panca indera manusia, yaitu penciuman, rasa, pendengaran, penglihatan, dan raba, seseorang dapat memperoleh pengetahuan atau pemahaman dari apa yang mereka lihat.

Dalam ajaran Islam, pengetahuan mencakup dua hal: 1) masuknya ilmu dari Allah ke dalam hati dan pikiran manusia; dan 2) sampainya interpretasi manusia tentang penelitian tertentu. Sebagai agama yang rahmatan lil alamin, Islam sangat menghargai ilmu pengetahuan. Dengan ilmu pengetahuan, manusia harus memperhatikan lebih banyak fenomena di lingkungannya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah proses rasa ingin tahu manusia tentang hal-hal yang terjadi melalui panca indera, seperti mata, telinga, hidung, dan sebagainya. Karena itu, pengetahuan adalah bidang ilmu pengetahuan. Ilmuwan dapat meningkatkan kualitas hidup manusia. Studi ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan mahasiswa tentang perbankan syariah. Ini mencakup pengetahuan tentang bagaimana bisnis berjalan, transaksi, sistem akad, dan perbedaan antara bank syariah dan konvensional.

Pengetahuan dijelaskan dalam beberapa ayat Al-Qur'an, yakni:

a) Al Mujadalah Ayat 11

²⁴ Amsal Bakhtiar, *Filsafat Ilmu* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), h. 85.

لَسْ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا ۖ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِمِ ۚ وَالْعِلْمُ دَرَجَاتٌ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۚ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا فَانْشُرُوا ۚ يَرْفَعُ اللَّهُ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan”²⁵

Ayat tersebut menjelaskan tentang orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan mendapatkan kemuliaan dan diangkat derajat serta kedudukannya oleh Allah *Subhanahu Wata’ala*. Dengan ilmu pengetahuan yang dimilikinya seseorang dapat menjadi amal jariah bagi dirinya agar selamat dunia dan akhirat.²⁶

b) Al-Mulk Ayat 10

وَقَالُوا لَوْ كُنَّا نَسْمَعُ أَوْ نَعْقِلُ مَا كُنَّا فِي أَصْحَابِ السَّعِيرِ

Artinya: “Dan mereka berkata, “Sekiranya (dahulu) kami mendengarkan atau memikirkan (peringatan itu) tentulah kami tidak termasuk penghuni neraka yang menyala-nyala.”²⁷

Tafsir: ayat tersebut menjelaskan tentang para penghuni neraka yang menyesal karena tidak menggunakan akal dan pendengaran yang diberikan oleh Allah *Subhanahu wata’ala* untuk mengikuti ajaran *Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wasallam* (Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah / Markaz Ta’dzhim al-Qur’an di bawah pengawasan Syekh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz dari Fakultas al-Qur’an Universitas Islam Madinah). Dari tafsir ini, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa jika seseorang ingin hidup di dunia akhirat, dia harus menggunakan pengetahuan yang diberikan-Nya dan menerapkannya seperti yang dilakukan Rasulullah Shallallahu ‘alaihi Wasallam.

a. Hubungan pengetahuan terhadap minat

²⁵ <https://tafsirweb.com/10765-surat-al-mujadalah-ayat-11.html> [accessed august 18 2023]

²⁶ Desi Sri Wahyuni, Urgensi Belajar Dalam Perspektif Islam (Kajian Tafsir Qur’an Surat Al-Mujadalah Ayat 11), Skripsi (Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2020), h 10.

²⁷ <https://tafsirweb.com/11038-surat-al-mulk-ayat-10.html> [accessed august 18 2023]

Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya minat, yakni:

- 1) Faktor dari dalam (Intrinsik), merupakan faktor yang muncul akibat interaksi yang terjadi dalam diri secara alami. Rangsangan ini dapat berupa rangsangan psikologi maupun fisiologis.
- 2) Faktor dari luar (Ekstrinsik), merupakan faktor yang muncul akibat adanya pengaruh dan interaksi dari luar diri. Pengaruh ini dapat berupa pengaruh lingkungan, pendidikan, keluarga, dan sebagainya.²⁸

Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa pengetahuan merupakan salah satu dari yang memengaruhi minat seseorang untuk berkarir. Pengetahuan merupakan sesuatu yang diketahui dari hasil suatu perbuatan. Sehingga pengetahuan merupakan hasil dari keinginan manusia untuk tahu.²⁹ Semakin besar pengetahuan yang ditekuninya pada bidang tertentu, semakin besar pula minatnya untuk berkarir sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.

2.3 Capacity Building

Capacity building atau pembangunan kapasitas dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah pembangunan atau peningkatan kemampuan (kapasitas) secara dinamis untuk mencapai kinerja dalam menghasilkan output dan hasil pada kerangka tertentu (*sumber.kemenagri.go.id*). Definisi *capacity building* antara satu ahli dan ahli lain masih memiliki varian yang terlalu banyak karena kajian ini memiliki multi dimensi dapat dilihat berbagai sisi sudut pandang dan juga dapat diterapkan diberbagai bidang, baik organisasi sebuah lembaga pendidikan, perusahaan, aparat pemerintah, dan sebagainya sehingga sulit untuk didapatkan pengertian secara pasti.³⁰ Secara garis besar

²⁸ Nisrina Nuri Wardhianti, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Dalam Memilih Berkarir Di Perbankan Syariah, Skripsi (Feby Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021), h.19

²⁹ Amsal Bakhtiar, Filsafat Ilmu, h.85

³⁰ Ratnasari dkk, Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang, Jurnal Administrasi Publik, 1 (3): 103-10, 2013

pembangunan kapasitas (*capacity Building*) merupakan sebuah proses dan upaya berkelanjutan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, potensi, dan juga bakat dari setiap individu, agar dapat bertahan dalam menangani perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga dengan artian pengembangan kapasitas ini tidak berangkat dari nol melainkan dari kemampuan individu yang telah ada, lalu melewati proses pembelajaran yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas diharapkan dapat meningkatkan kualitas individu, agar bisa bertahan dalam kondisi lingkungan baru.³¹ Hal ini juga selaras dengan yang dikemukakan oleh penelitian rizki (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas ialah suatu proses yang meningkatkan dan mengembangkan sebuah bakat, keterampilan, dan sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi untuk menyesuaikan diri, bertahan, dan memberikan implikasi yang baik bagi organisasi dari perubahan yang terjadi. Program peningkatan kapasitas diciptakan agar dapat memperkuat kemampuan dari setiap individu, kelompok, atau organisasi dalam menilai sebuah kebijakan yang dipilih dalam hal melaksanakan keputusan tersebut dengan efektif dan efisien. Peningkatan kapasitas didalamnya termasuk pelatihan dan pendidikan pada sumber daya manusia seperti *training*, sistem rekrutmen atau seleksi yang tepat, peninjauan kembali pada peraturan dan kelembagaan dalam hal lingkungan kerja baik teknologi dan pengetahuan.

2.4 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, cita-cita, dorongan, atau dorongan diri untuk melakukan sesuatu. Kekuatan motif mendasar yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu berbeda-beda. Malthis

³¹³¹ Khotibul Umam, Manajemen Sumber Daya Manusia

mengatakan motivasi adalah keyakinan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.³²

Harzah B. Uno menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang dihasilkan oleh rangsangan dari dalam dan dari luar untuk mengubah keadaan ke keadaan yang diinginkan dan berusaha mencapai tujuan. Keberhasilan mahasiswa dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh motivasinya. Setelah lulus, tujuan mahasiswa adalah untuk bekerja. Dalam hal dorongan kerja, dengan dorongan kerja yang tinggi, Mahasiswa akan memiliki maksudnya. Motivasi tersebut motivasi untuk mencapai membuat siswa berpartisipasi dalam berlatih untuk memenuhi standar yang dibutuhkan oleh lingkungan kerja.³³

Motivasi merupakan kekuatan batin yang mendorong manusia untuk berperilaku dalam berbagai cara. Ada beberapa fitur motivasi yang berlaku secara umum, yakni:

- a) Motivasi terjadi akibat adanya kewajiban yang harus dipenuhi.
- b) Kekuatan motivasi mempunyai tiga elemen dasar yaitu arah, intensitas, dan durasi. Maksudnya ialah diarahkan pada tujuan, kekuatannya bervariasi, tergantung pada individu, dan bisa berlangsung dalam jangka waktu tertentu, berulang, serta berkala.
- c) Kegagalan untuk memenuhi kebutuhan bisa mengakibatkan pengurangan atau pengalihan motivasi menuju tujuan yang lain yang dirasa mudah untuk diraih.
- d) Kepuasan suatu kebutuhan bisa merangsang keinginan untuk memenuhi kebutuhan lebih.
- e) Ada dua sumber utama kebutuhan manusia yakni diwarisi dan lingkungan.

³² Aldo Herlambang Gardjito, Mochamad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, Pengaruh MotivasiI Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), Jurnal Admisintrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 13.1 (2014), h 3.

³³ Hamzah B Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h 9.

Sehingga motivasi seseorang akan berpengaruh dari dalam dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya.³⁴

Menurut Bernanard dan Gary A, motivasi diartikan sebagai keadaan psikologis, perilaku, serta mental manusia yang memberikan kekuatan untuk mendorong dan mengarahkan kegiatan, serta menyalurkan perilaku kearah kebutuhan, kepuasan, dan keseimbangan. Motivasi adalah serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang mensugesti seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya. Perilaku dan nilai tersebut memberikan kemampuan untuk mendorong diri bertindak laku dalam mencapai tujuannya.³⁵ Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan alami seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan dan tujuan pribadi mereka. Motivasi ini berasal dari bakat atau potensi diri seseorang untuk berkarya, bekerja, dan berkarir. Sangat penting bagi setiap orang untuk memiliki motivasi ini, karena membuat mereka senang dengan kegiatan dan pekerjaan sehari-hari mereka.

b. Teori-Teori Motivasi

Berikut beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli.³⁶

a) Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori dari Abraham Maslow ini berpendapat bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan

³⁴ Lia Yuliana, Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, Manajemen Sumber

Daya Manusia Dalam Pendidikan, UNY Press, 2019, h. 56-57.

³⁵ Rido Sanjaya, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat), Skripsi Febi UIN Rdaen Intan Lampung, 2018, h. 18-19.

³⁶ Buchari Alma, Kewirausahaan, cetakan ke- 2 (Bandung: ALFABETA, 2016), h. 89-94.

memprediksi motivasinya. Hal ini berdasarkan pada dua asumsi, yakni 1) Kebutuhan seseorang tergantung dari sesuatu yang sudah dimiliki; 2) Kebutuhan adalah hirarki menurut kepentingannya terdapat lima kategori kebutuhan manusia, yaitu *Physiological Needs*, *Safety (Security)*, *Social (Affiliation)*, *Esteem (Recognition)*, dan *Self Actualization*.

b) Teori X dan Teori Y (Douglas Mc. Gregor)

Teori X berpendapat bahwa kebanyakan orang lebih suka dipimpin, tidak punya tanggung jawab, dan egois, dia dimotivasi oleh uang, keuntungan dan ancaman hukuman. Manajemen yang condong pada teori ini akan menganut sistem pengawasan dan disiplin ketat terhadap para karyawan. Sedangkan Teori Y berpendapat bahwa sifat malas bukan berasal dari kebiasaan diri. Namun, semua orang mempunyai sifat kreatif yang harus ditempa oleh pimpinan agar rasa malas tergantikan dengan kreativitas dan produktivitas.

c) Teori Pola A dan Pola B

Teori Pola A beranggapan bahwa seseorang memiliki sifat yang tertutup, tidak menyukai bereksperimen, dan tidak mau saling tolong menolong. Sedangkan teori Pola B memiliki pendapat yang berlawanan dari teori pola A.

d) Teori Hygiene dari Frederick Herzberg

Teori dari hasil studi Herzberg di Pittsburg berpendapat ada dua kategori berlawanan yang mempengaruhi perilaku. Apabila seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, maka ia akan memperhatikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan memperhatikan lingkungan sekitar tempat bekerjanya.

Dari dua kategori diatas, Herzberg mengemukakan bahwa kategori pertama disebut sebagai faktor hygiene, yakni faktor lingkungan yang berpengaruh pada ketidakpuasan dalam

pekerjaannya. Sedangkan kategori kedua merupakan faktor motivator, yakni faktor yang membuat seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, karena adanya imbal jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

e) Teori Motivasi Model Porter dan Lawyer

Teori ini berpendapat bahwa upaya motivasi tergantung pada nilai imbalan serta probabilitas untuk memperoleh imbalan itu. Anggapan upaya dan probabilitas imbalan itu sebaliknya dipengaruhi juga oleh hasil penampilan sesungguhnya (*actual performance*).

Persamaan dari teori-teori motivasi adalah bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang untuk maju dan berkembang untuk memenuhi hasrat dan keinginan setiap orang. Motivasi dapat digunakan sebagai dasar yang membentuk karakter seseorang untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

2.5 Minat

a. Pengertian Minat

Minat adalah kecenderungan untuk menggunakan teknologi tertentu. Minatnya adalah komponen pikiran manusia yang dapat membantu mencapai tujuan. Jika seseorang menilali sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan membuatnya senang, orang tersebut akan lebih tertarik untuk menggunakannya.³⁷ Minat adalah perasaan, keyakinan, keyakinan, kecenderungan, atau prasangka yang mendorong orang untuk membuat keputusan tertentu. Menurut etimologis, minat adalah perasaan atau kecenderungan untuk apa yang diinginkan.³⁸

³⁷ Kusuma H, dan Susilowati D, Determinan Pengadopsian Layanan Internet Banking: Perspektif Konsumen Perbankan Daerah Istimewa Yogyakarta, Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, Vol. 70, No. 02.

³⁸ Imsar, Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Pakaian Bekas (Monza) Pasar Melati Medan, Laporan Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU, 2016, h 8.

Minat adalah kesadaran akan interaksi antara sesuatu di luar diri kita sendiri dan kita sendiri. Minatnya meningkat seiring dengan jumlah interaksi dalam dan luar diri; sebaliknya, semakin sedikit interaksi antara dalam dan luar diri, semakin sedikit minatnya.³⁹

Salah satu dorongan orang bekerja pada suatu organisasi, termasuk perusahaan karena disana tempat untuk mau. Karena sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang di punyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Suatu kemajuan didalam berorganisasi inilah yang disebut sebagai "Karir. Karir merupakan seluruh pekerjaan atau jabatan yang di emban, dimiliki atau dipegang selama masa kerja seseorang. Karir adalah urutan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi selama rentang masa pekerjaannya⁴⁰

Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang dalam masa kerja tertentu. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi dalam diri seseorang, akibat adanya pematangan selama masa karir yang dijalaninya. Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan serta berkesinambungan dengan

³⁹ Faradila Suyanto, Elvi Rahmi, and Abel Tasman, Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Jurnal Ecogen, 2.2 (2019), h. 189.

⁴⁰ Masram and Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Zifatama Publisher, 2017, h. 167.

difokuskan pada peningkatan keahlian seorang pekerja.⁴¹ Perencanaan karir merupakan proses dimana seorang pekerja mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir diartikan sebagai kemungkinan seorang tenaga kerja untuk melalui proses kenaikan pangkat dan jabatan sesuai kompetensi yang dimilikinya⁴²

Bimbingan karir menurut W.S. Winkel, merupakan pengarahan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan menentukan lapangan pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta mempersiapkan diri untuk mengemban jabatan itu dan beradaptasi dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki. Sedangkan menurut Yusuf, bimbingan karir adalah arahan untuk membantu anak didik dalam merencanakan, mengembangkan, dan memecahkan permasalahan karir seperti: pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan pemecahan permasalahan karir yang dihadapi⁴³

Dalam manajemen sumber daya manusia, pengembangan dan perencanaan karir bertujuan untuk meningkatkan dan meningkatkan bagaimana pegawai melakukan tugas mereka, sehingga mereka semakin mampu berkontribusi positif pada pencapaian tujuan

⁴¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), h. 289.

⁴² Masram and Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h 168.

⁴³ Henni Syafriana Nasution dan Abdillah, *Bimbingan dan Konseling Konsep teori dan Aplikasinya*, 2019, h 68-69

bisnis perusahaan. Pengembangan kemampuan karyawan termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, kerja tim, pemecahan masalah, dan kemampuan manajerial lainnya, yang sangat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas pekerjaan. Dengan perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karir yang efektif dan efisien, suatu organisasi akan selalu siap menghadapi tantangan dalam bisnis, bahkan saat bisnis berkembang dan didirikan. Oleh karena itu, setiap pekerja memiliki peluang untuk membangun karir yang sukses.

Dari beberapa definsi tersebut dapat disimpulkan bahwa karir adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang dengan harapan meningkatkan posisinya di perusahaan. Dengan memiliki perencanaan karir, seseorang dapat memperkirakan dan memprediksi kapan mereka akan mendapatkan posisi yang lebih baik dari saat ini.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Berkarir

Menurut Crow and Crow dalam Ro'uf, minat merupakan kecenderungan untuk menaruh perhatian dan kepada orang lain. Menurut Crow ada tiga yang mempengaruhi munculnya minat, yakni:⁴⁴

1. Faktor Dorongan Dari Dalam Individu

Merupakan faktor atau kebutuhan yang timbul dari dalamndiri sendiri. Merupakan faktor yang berhubungan dengan psikologis, dorongan fisik, motif, mempertahankan diri, dan dorongan untuk membangkitkan minat serta mengadakan penelitian dan sebagainya.

⁴⁴ Ranga Mandala Yudha, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Febi IAIN Bengkulu Berkarir Di Bank Syariah, Skripsi Febi IAIN Bengkulu, 2020, h. 18-19.

2. Faktor Motif Sosial

Merupakan faktor yang dikarenakan adanya adaptasi diri dari lingkungan sekitar supaya dapat diterima dan diakui oleh lingkungan atau kegiatan yang berhubungan untuk memenuhi kebutuhan sosial, seperti bekerja, mendapatkan pelatihan-pelatihan, mendapatkan status sosial, mendapatkan perhatian, dan penghargaan.

3. Faktor Emosional atau Perasaan

Faktor ini berhubungan dengan perasaan pribadi seseorang, apabila dia berhasil terhadap minat yang ia tekuni akan membawa perasaan senang dan bahagia. Sebaliknya apabila gagal akan mengurangi minat dari individu tersebut.

Dari ketiga poin diatas dapat disimpulkan bahwa minat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri dan faktor dari luar diri. Faktor dari dalam merupakan keinginan, perasaan, bakat, motivasi, potensi seseorang untuk bekerja atau berkarir pada bidang tertentu. Sedangkan faktor dari luar merupakan faktor-faktor yang datang dari luar diri, yang merangsang untuk menumbuhkan minat atau kemauan seperti pendidikan, lingkungan, pelatihan, pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut sangat memengaruhi minat seseorang terhadap bidang pekerjaan tertentu.

c. Minat Berkarir Dalam Perspektif Islam

Minat adalah keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas tertentu. Karir adalah semua pekerjaan yang dilakukan seseorang selama waktu tertentu. Oleh karena itu, minat berkarir adalah dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan pribadi. Untuk meningkatkan kualitas hidup, setiap orang dalam Islam harus bekerja atau berkarir untuk meningkatkan kualitas hidup. Islam sangat menganjurkan bagi

seseorang untuk meningkatkan taraf hidupnya sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Jumu'ah Ayat 10, yakni:

عَلَّكُمْ اللَّهُ كَثِيرًا لَّ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Tafsir: berdasarkan tafsir An-Nafahat Al-Makkiyah / Syaikh Muhammad bin Shalih asy-Syawi ayat tersebut diartikan sebagai berikut. Yakni apabila orang beriman telah melaksanakan kewajibannya (Sholat) kepada Allah *Subhanahu wata'ala*, maka hendaklah orang yang beriman tersebut bertebaran di muka bumi untuk berusaha mencari rezeki Allah *Subhanahu wata'ala*.

Dan dalam mencari rezeki Allah itu manusia harus senantiasa mengingat-Nya sehingga mendapatkan kemenangan atau keuntungan yang besar.⁴⁵ Allah berfirman dalam Q.S. Al-Qhasas Ayat 73, yaitu:

كُرُونُ مِنْ رَحْمَةٍ جَعَلَ لَكُمْ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

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

Tafsir: berdasarkan tafsir Al-Mukhtasar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) ayat tersebut berisi tentang dijadikan Allah malam yang gelap sebagai waktu beristirahat setelah bekerja di waktu siang. Dan Allah jadikan siang yang terang sebagai waktu untuk mencari rezeki. Dijadikan Allah *Subhanahu wata'ala* waktu malam dan

⁴⁵ <https://tafsirweb.com/10910-surat-al-jumuah-ayat-10.html> [accessed August 18 2023]

siang agar bersyukur nikmat-Nya dan tidak mengukufuri-Nya⁴⁶

Bekerja bagi seorang muslim merupakan suatu usaha yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan semua pikiran, tenaga, dan doa untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya menjadi bagian dari masyarakat yang terbaik.⁴⁷ Allah sangat menyukai hamba-Nya yang berusaha dan berusaha lebih baik. Dari kedua ayat di atas, jelas bahwa doa harus disertakan dengan semua upaya. Allah menciptakan siang untuk bekerja dan malam untuk beristirahat. Oleh karena itu, pintu rezeki akan sangat terbuka bagi mereka yang dapat mengatur waktu dan usaha mereka dengan baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan judul peneliti. Penelitian terdahulu ini berfungsi sebagai bahan untuk mendukung penelitian ini dan memperkuat hasil analisis. Berikut rangkuman tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan
1.	Aristia ni (2020)	Pengaruh Praktik Magang dan Pengetahuan Terhadap Minat Kerja di Perbankan Syariah (Studi	- Praktik Magang (X1) - Pengetahuan (X2) - Minat Kerja (Y)	Praktik magang dan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap minat kerja. ⁴⁸	1) Variabel X3 2) Subjek penelitian

⁴⁶ <https://tafsirweb.com/7123-surat-al-qashash-ayat-73.html> [accessed august 18 2023]

⁴⁷ Marlandi Nurliansyah Zein, Pengaruh Motivasi dan Minat Terhadap Peluang Bekerja di Sektor Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa Ekonomi Pembangunan Universitas Lampung), h.34.

⁴⁸ De Phona Aristiani, Pengaruh Praktik Magang dan Pengetahuan Terhadap Minat Kerja di Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Skripsi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2020.

		Pada Mahasiswa FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh.			
2.	Novita (2022)	Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL), Hard Skill, dan Prestasi Akademik Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Curup Angkatan 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Praktik Kerja Lapangan (PKL) (X1) - Hard skill (X2) - Prestasi Akademik (X3) - Kesiapan Bekerja (Y) 	Praktik kerja lapangan (X1), <i>hard skill</i> (X2), dan prestasi akademik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kesiapan bekerja (Y). ⁴⁹	<ul style="list-style-type: none"> 1) Variabel X2 2) Variabel X3 3) Subjek Penelitian
3.	Fahri (2021)	Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman Magang (X1) 	Pengalaman magang dan motivasi kerja secara simultan	<ul style="list-style-type: none"> 1) Variabel X1 2) Variabel Y

⁴⁹ Euis Novita, Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL), Hard Skill, dan Prestasi Akademik Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Curup Angkatan 2018), Skripsi, IAIN Curup, Bengkulu, 2023.

		Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Universitas Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja (X2) - Kesiapan Kerja (Y) 	berpengaruh terhadap kesiapaan kerja. ⁵⁰	3) Subjek penelitian
4.	Setyowati (2023)	Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah, Lingkungan Keluarga, dan Religiusitas, Terhadap Minat Mahasiswa	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Religiusitas (X3) - Minat Bekerja (Y) 	Religiusitas tidak berpengaruh terhadap minat bekerja. Pengetahuan berpengaruh terhadap minat bekerja secara signifikan dan	<ul style="list-style-type: none"> 1) Variabel X2 2) Variabel X3 3) Subjek Penelitian

⁵⁰ Gilang M Fahri, Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Universitas Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017, Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2021.

		Untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta		lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat bekerja di bank Syariah. ⁵¹	
5.	Mahardika (2023)	Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat Bekerja, Prestasi Belajar, dan Religiusitas Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah	<ul style="list-style-type: none"> - Praktik Pengalaman Kerja (PPL) (X1) - Minat Bekerja (X2) - Prestasi Belajar (X3) - Religiusitas (X4) - Kesiapan Bekerja (Y) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dan Prestasi Belajar tidak berpengaruh pada kesiapan bekerja pada bank syariah sedangkan Minat Bekerja, Religiusitas berpengaruh terhadap kesiapan bekerja pada bank	<ul style="list-style-type: none"> 1) Variabel X2 2) Variabel X3 3) Variabel X4 4) Subjek penelitian

⁵¹ Luluk Wihani Setyowati, Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah, Lingkungan Keluarga, dan Religiusitas, Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta, Skripsi, UIN Raden Mas Said Surakarta, 2023.

				syariah secara parsial maupun simultan. ⁵²	
6.	Setyowati dan Hakim (2021)	Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah dan Religiusitas Terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah Dengan Sikap Sebagai Variabel Moderasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan (X1) - Religiusitas (X2) - Minat Berkarir (Y) 	<p>Pengetahuan perbankan syariah memiliki pengaruh langsung terhadap minat berkarir di perbankan syariah secara positif dan significant. Religiusitas tidak mempengaruhi minat berkarir di perbankan syariah secara langsung. Sikap memperkuat pengaruh pengetahuan perbankan syariah terhadap minat berkarir diperbankan</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1) Variabel X2 2) Subjek penelitian

⁵² Afifah Dwi Mahardika, Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat Bekerja, Prestasi Belajar, dan Religiusitas Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah, Skripsi, UIN Raden Mas Said Surakarta, 2023

				syariah tetapi tidak dapat memoderasi pengaruh religiusitas terhadap minat berkarir di perbankan Syariah. ⁵³	
7.	Ramayanti dan Khoiria wati (2023)	Pengaruh Motivasi dan Persepsi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Di Perbankan Syariah	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (X1) - Pengetahuan (X2) - Persepsi (X3) - Minat Berkarir (Y) 	(1) variabel motivasi berpengaruh terhadap minat berkarir Perbankan syariah, (2) variabel pengetahuan berpengaruh terhadap minat berkarir di perbankan syariah, (3) variabel persepsi berpengaruh terhadap minat berkarir perbankan	1) Variabel X3 2) Subjek penelitian

⁵³ Tri Indah Sulistyowati dan Luqman Hakim, Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah dan Religiusitas Terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah Dengan Sikap Sebagai Variabel Moderasi, JIMAT (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*), Vol. 12, No. 01, 2021.

				syariah, dan (4) variabel motivasi, pengetahuan, dan persepsi berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa pada perbankan syariah. ⁵⁴	
8.	Asiska (2023)	Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan (X1) - Pengalaman (X2) - Minat Berkarir (Y) 	Variabel pengetahuan dan pengalaman mempunyai nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel artinya secara parsial dan simultan variabel pengetahuan dan pengalaman berpengaruh signifikan	<ul style="list-style-type: none"> 1) Variabel X2 2) Subjek penelitian

⁵⁴ Alfina Damayanti dan Novi Khoiriawati. Pengaruh Motivasi dan Persepsi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Di Perbankan Syariah, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 9, No. 02, 2023.

				terhadap minat berkarir. ⁵⁵	
9.	Azhari, Rahma dani, Ilhamy (2023)	Pengaruh Motivasi dan Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Terhadap Peluang Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah Non Bank (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN-SU	- Motivasi (X1) - Minat (X2) - Peluang Bekerja (Y)	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif. Selanjutnya minat bekerja berpengaruh terhadap peluang bekerja di lembaga keuangan syariah non bank sehingga hasilnya minat bekerja dilembaga keuangan syariah non bank mempunyai arah pengaruh yang positif. Dan terakhir motivasi bekerja dan minat bekerja berpengaruh	1) Variabel X2 2) Subjek penelitian

⁵⁵ Ratu Asiska, Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Skripsi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2023.

				secara simultan terhadap peluang bekerja di lembaga keuangan syariah non bank. ⁵⁶	
10.	Febriana (2023)	Pengaruh Motivasi, Pengetahuan, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (X1) - Pengetahuan(X2) - Lingkungan Keluarga (X3) - Minat Berkarir (Y) 	Hasil uji t variabel motivasi, pengetahuan, dan variabel lingkungan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta. ⁵⁷	<ul style="list-style-type: none"> 1) Variabel X3 2) Subjek penelitian

Sumber: Data diolah, 2023

⁵⁶ Chilvia Azhari dkk, Pengaruh Motivasi dan Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Terhadap Peluang Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah Non Bank (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI UIN-SU, Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi, dan Manajemen (JIKEM), Vol. 3, No. 2, 2023.

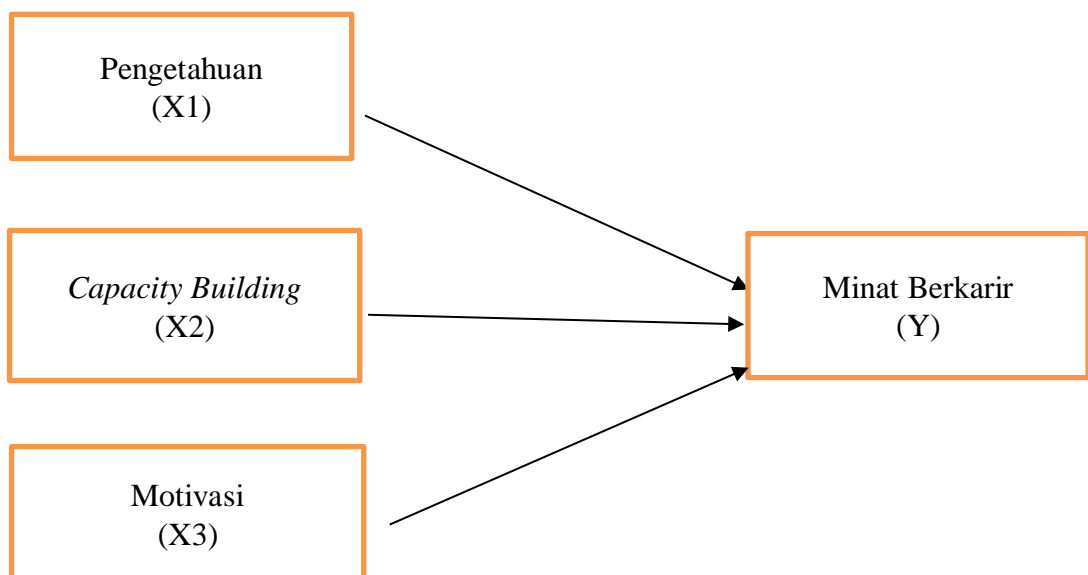
⁵⁷ Yesiana Febriana, Pengaruh Motivasi, Pengetahuan, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta), Skripsi, UIN Raden Mas Said Surakarta, 2023.

Tabel diatas merupakan tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai pembanding dan pertimbangan permasalahan penelitian

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berpikir untuk melaksanakan suatu penelitian. Kerangka berpikir digunakan untuk mendeskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan. Kerangka pikir dalam penelitian merupakan keterkaitan hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu variabel independent dan variabel dependen. Dimana variabel independennya terdiri dari Pengetahuan (X1), *Capacity Building* (X2), dan Motivasi (X3) dan variabel dependennya yaitu Minat Berkarir (Y), apakah variabel independent dan dependen tersebut berpengaruh signifikan, maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritik



Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka terdapat dua variabel yaitu variabel (X) sebagai variabel independen dan variabel (Y) sebagai variabel dependen. Dimana pengetahuan sebagai variabel (X1) *Capacity Building*

sebagai variabel (X2) dan motivasi sebagai variabel (X3), serta minat berkarir sebagai variabel (Y).

2.8 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penggunaan hipotesis dalam penelitian karena hipotesis sesungguhnya baru sekedar jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan.⁵⁸ Hipotesis atau hipotesa adalah penjelasan atau jawaban sementara tentang perilaku, fenomena, dan gejala masalah yang telah dan atau akan terjadi. Hipotesis adalah pernyataan peneliti tentang bagaimana variabel dalam penelitian mereka berhubungan satu sama lain. Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang sudah dikemukakan. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut, yakni:

2.8.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah

Pengetahuan adalah keingintahuan yang dihasilkan dari berbagai kegiatan dan kemudian berkembang menjadi ilmu pengetahuan. Semakin banyak pengetahuan seseorang tentang suatu bidang, semakin besar minat mereka untuk berkarir di bidang tersebut. Pengetahuan menjadi peran yang sangat penting karena semua mahasiswa yang sudah lulus kuliah pasti melewati perkuliahan di dalam kelas terlebih dahulu meliputi ilmu-ilmu dan pengetahuan tentang perbankan syariah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yesiana Febrianita⁵⁹ membuktikan bahwa salah satu variabel independent yaitu Pengetahuan, variabel ini berpengaruh positif pada minat berkarir di

⁵⁸ Suharmi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h 115

⁵⁹ Yesiana Febrianita, "Pengaruh Motivasi, Pengetahuan, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berkarir di Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta).

sektor perbankan syariah. Oleh karena itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengetahuan berpengaruh positif terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.

2.8.2 Pengaruh *Capacity Building* Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah

Menurut Grindle dalam Ilato yang menyatakan bahwa *capacity building* sebagai *ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*. Bahkan Grindle menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada *improvement in the ability of public sector organizations* dari tujuan tersebut strategi *capacity buliding* memberikan gambaran untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia, sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan kolektif organisasi yang mengharapkan kinerja lebih baik. Menurut penelitian dari Novi Kandiyah dan Dyah Pikanthi Diwanti dengan judul “penelitian pengaruh Capacity building terhadap kinerja Karyawan Perbankan syariah (*studi kasus pada Bank Muamlat Daerah Yogyakarta*)”, dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui dimensi pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Capacity Building* berpengaruh positif terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.

2.8.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah

Pada umumnya motivasi adalah suatu hal penting dalam kegiatan manusia, berkarir tanpa didasari motivasi maka akan membuat seseorang kurang maksimal dalam mengerjakan sesuatu.

Kurang berhasilnya seseorang dalam berkarir tidak selalu ditentukan oleh kemampuannya, tetapi bisa juga dipengaruhi oleh motivasinya. Dalam konteks dunia kerja, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan individu atau kelompok untuk menggiatkan tingkah laku atau perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tertentu ini disebut sebagai tujuan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong siswa untuk mencapai tujuan mereka. Dorongan ini dapat mendorong siswa untuk lebih aktif dalam belajar dan berlatih untuk memenuhi standar kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfina Ramayanti dan Novi Khoiriawati⁶⁰ membuktikan bahwa salah satu variabel independen motivasi berpengaruh secara positif pada minat berkarir di sektor perbankan syariah. Oleh karena itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.

⁶⁰ Alfina Ramayanti dan Novi Khoiriawati, Pengaruh Motivasi Pengetahuan dan Persepsi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Perbankan Syariah, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 9 No. 02, 2023.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan (*field research*), atau penelitian yang dilakukan pada medan timbulnya gejala.⁶¹ Akibatnya, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data secara lengkap untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data numeric dan diolah menggunakan Teknik statistik untuk pengolahan data. Berdasarkan apa yang terjadi, tujuan penelitian kuantitatif yang menggunakan format deskriptif adalah untuk menjelaskan dan meringkas berbagai kondisi, keadaan, atau variabel yang muncul pada diri mahasiswa yang menjadi objek penelitian. Pengetahuan (X1), *Capacity Building* (X2), dan Motivasi (X3) merupakan tiga variabel independent dalam penelitian kuantitatif ini, sedangkan Minat (Y) merupakan variabel dependen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut bagaimana minat karyawan bank syariah yang dipengaruhi oleh Pengetahuan, *Capacity Building*, dan Motivasi. Peneliti ingin mengetahui seberapa besar ketertarikan karyawan bank syariah berkarir di sektor perbankan syariah dan seberapa besar Pengetahuan, *Capacity Building*, dan Motivasi yang mempengaruhi minat mereka dalam berkarir di sektor bank syariah.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan area generalisasi populasi meliputi: objek atau subjek yang telah ditentukan oleh peneliti dalam hal kuantitas atau kekhususan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan kemudian menarik kesimpulan⁶². Populasi dalam penelitian ini

⁶¹ M Iqbal Hasan, Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2022.

⁶² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, 2018, Bandung: Alfabeta. H. 199.

adalah karyawan bank syariah.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah unsur dari beberapa karakteristik yang dimiliki pada populasi tersebut. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diteliti dari populasi tersebut. Sampel merupakan Sebagian anggota populasi yang diambil memakai teknik pengambilan sampling.⁶³ Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*. Dimana *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Kriteria tersebut yakni karyawan bank syariah yang sudah memiliki pengalaman minimal 1 tahun berkarir dan sudah pernah ikut program *capacity building*. Rumus Lemeshow:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1-P)}{d^2}$$

n = jumlah sampel yang dicari

Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = maksimal estimasi = 0,5

D = alpha (0,10) atau sampling error = 10%

Untuk mengetahui jumlah sampel penelitian, maka menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1-P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1-0,50)}{0,01^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

n = 96,04 dibulatkan menjadi 100 orang.

⁶³ Hardani, dkk, Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, h. 362.

Berdasarkan rumus di atas, terdapat 96,04 orang sampel yang dibulatkan menjadi 100 orang.

3.3 Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Yang dimaksud dengan “data primer” adalah data yang sumbernya mulai dari hal-hal yang diperoleh langsung oleh peneliti (tanpa delegasi), baik dari orang-orang maupun perkumpulan. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti merupakan pengertian dari data primer. Untuk memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti pada penelitiannya, diperlukan primer secara khusus.⁶⁴ Penulis mengumpulkan data primer dengan menggunakan Teknik pengumpulan data kuesioner (angket).

Tahapan dimana responden diberikan diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan penulis untuk dijawab, inilah yang menjadikan kuesioner sebagai metode pengumpulan data.⁶⁵ Penulis membagikan kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan yang akan dijawab oleh karyawan bank syariah.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian.⁶⁶ Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan meminta responden untuk menanggapi pertanyaan atau pernyataan tertulis.⁶⁷ *Google form* digunakan untuk membuat kuesioner secara online untuk penelitian ini, sehingga lebih mudah untuk dibagikan kepada responden.

Pertanyaan tertutup membuat responden akan lebih cepat

⁶⁴Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, 2017, Jakarta: KENCANA, h 132.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*, 2019, Bandung: Alfabeta. h 199.

⁶⁶ Gulo, W., *Metode Penelitian*, Jakarta Pusat: PT. Gramedia Widia Sarana, 2010.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2009.

merespon dan data dari seluruh kuesioner yang terkumpul akan lebih mudah dianalisis. Untuk mengukur pendapat responden, peneliti menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang peristiwa atau fenomena sosial yang telah ditentukan secara khusus oleh peneliti, menurut Sudaryono.

Skala likert digunakan untuk mengubah variabel-variabel yang perlu diukur menjadi sub-variabel yang selanjutnya sub-variabel dijabarkan menjadi indikator yang dapat diukur. Akhirnya, indikator-indikator yang terukur dapat menjadi landasan dalam pembuatan item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan yang harus ditanggapi oleh responden.⁶⁸ Untuk analisis kuantitatif, maka respon soal kuesioner dapat didistribusikan sebagai berikut:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1
- b) Tidak Setuju (TS) skor 2
- c) Netral (N) skor 3
- d) Setuju (S) skor 4
- e) Sangat Setuju (SS) skor 5

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik, nilai, atau simbol dari individu, objek, atau aktivitas yang telah mengalami modifikasi tertentu yang telah dikonfirmasi oleh periset yang melakukan penelitian sebelum menarik kesimpulan tentang subjek tersebut. Variabel bebas (*independen*) dan terikat (*dependen*) merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

- a) Variabel *independent* atau variabel bebas

Variabel yang dapat memengaruhi variabel lain atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel *dependen*

⁶⁸ Sudaryono, Aplikasi Statistik Untuk Penelitian, Jakarta: Lenetra Ilmu Cendekia, 2014.

disebut variabel *independen*. Pengetahuan, *Capacity Building*, dan motivasi merupakan variabel *independen*.

b) Variabel *dependen* atau variabel terikat

Variabel yang dipengaruhi atau yang merupakan akibat dari variabel independen adalah variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel dependen atau variabel bebas yaitu Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pengertian atau penjabaran yang didasarkan atas fenomena yang dapat diamati. Penyusunan definisi operasional ini perlu dikarenakan akan menjadi alat pengambilan data mana yang tepat untuk digunakan.⁶⁹ Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Berikut ini merupakan tabel indikator variabel penelitiannya:

Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Pengetahuan (X1)	Pengetahuan adalah hasil dari mengetahui dan yang telah dialami sesudah seseorang mengaktifkan penginderaan terhadap sebuah objek tertentu. Penginderaan dirasakan menggunakan panca indramanusia seperti indra penglihatan, indra pendengaran, indra	a. Pengetahuan tentang Perbankan Syariah b. Perbedaan perbankan syariah dengan bank konvensional c. Akad-akad dalam Perbankan Syariah d. Perkembangan Perbankan Syariah

⁶⁹ Syahrums and Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Ciptapustaka Media, 2014, h.108).

	<p>penciuman, indra peraba, dan indra perasa. Pengetahuan mahasiswa mengenai perbankan Syariah yakni semua hal yang diketahui dan dimengerti mahasiswa tentang semua yang berhubungan dengan bank Syariah.</p>	<p>dari masa-ke masa dan isu terkini tentang Perbankan Syariah⁷⁰</p>
<p><i>Capacity Building</i> (X3)</p>	<p><i>Capacity building</i> yaitu serangkaian proses atau pergerakan dalam sebuah perubahan yang terjadi pada setiap individu, kelompok, maupun kelompok atau organisasi dalam system untuk memperkuat penyesuaian kemampuan individu dan kelompok atau organisasi sehingga dapat menangani perubahan pada lingkungan yang ada.</p>	<ol style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan program training yang dilakukan oleh persahaan. b. Kebermanfaatan adanya pelatihan. c. Merasa terbantu dengan adanya evaluasi tiap pelatihan. d. Memilih karyawan dengan tanggung jawab tinggi.

⁷⁰ M. Rifqi Aguswan Nasution, Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Praktek Kerja, dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa FEBI UIN-SU Berkarir di Bank Syariah, Skripsi, UIN-SU, 2021

		Peninjauan kembali kegiatan yang telah dilakukan.
Motivasi (X3)	Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan suatu energi untuk mendorong kegiatan dan mengarahkan serta menyalurkan perilaku kearah kebutuhan kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya motivasi dalam diri untuk berkarir di Perbankan Syariah. b. Adanya tantangan tersendiri untuk mencoba hal baru. c. Prospek karir yang menjanjikan d. Percaya diri dengan kemauan dan keahlian⁷¹
Minat Berkarir (Y)	Minat merupakan suatu rasa suka dan ketertarikan terhadap sesuatu hal atau peristiwa tanpa ada yang menyuruh. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama masa	<ul style="list-style-type: none"> a. Minat karena mendapatkan pengetahuan tentang Perbankan Syariah. b. Minat karir setelah lulus dari kuliah.

⁷¹ Subagja, Y, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Keluarga dan Kompetensi mahasiswa Terhadap Minat bekerja Di Sektor Perbankan Syariah (Studi Kasus Mahasiswa FEBI UIN Walisongo). *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 3(April), 2015, h 49–58.

	<p>kerja seseorang. Karir merupakan urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi selama tentang masa pekerjaannya.</p>	<p>c. Minat karir karena pengalaman selama PKL</p> <p>d. Motivasi tinggi untuk berkarir di perbankan Syariah.</p> <p>e. Aktivitas di perbankan Syariah telah sesuai dengan ajaran Islam.⁷²</p>
--	---	---

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel diatas merupakan penjabaran dari tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini serta indikator-indikator yang terdapat pada tiap variabel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Penggunaan statistik deskriptif dalam analisis data dikenal dengan analisis data deskriptif. Statistik yang disebut statistic deskriptif digunakan untuk menganalisis data melalui Langkah mendeskripsikan data yang telah digabungkan sebagaimana adanya.⁷³ Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk melihat bagaimana tanggapan responden terhadap Pengetahuan, *Capacity Building*, dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah.

3.7.2 Uji Instrumen Data

Analisis data adalah proses pengumpulan informasi dari seluruh responden atau sumber data lain dalam penelitian kuantitatif.

⁷² Kasmiri, S.N.K, Pengaruh Persepsi dan Motivasi di Perbankan Syariah Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uinsur Cianjur, 2022.

⁷³ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, 2019, Bandung: Alfabeta h 206.

Pengumpulan data dengan variabel-variabel serta jenis responden yang akan diuji, memberikan rincian untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan perkiraan untuk menguji hipotesis yang disajikan merupakan contoh kegiatan aktivitas analisis data.⁷⁴ Analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Ghozali (2011) mengatakan bahwa validitas kuesioner digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner.⁷⁵ Jika kuesioner mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dari variabel yang diteliti, maka dikatakan valid.

b) Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran data yang dirancang untuk menyelidiki stabilitas dan konsistensi jawaban responden yang diajukan dalam bentuk kuesioner.⁷⁶ Kenyataannya, ungkapan “instrument harus reliabel” yang mengacu pada kemampuan instrumen dalam menampilkan data yang reliabel atau dipercaya.⁷⁷

Langkah *one shoot* atau satu kali saja. Setelah pengukuran dilakukan, mereka dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain atau digunakan untuk mengukur hubungan antara pernyataan dan jawaban. SPSS menyediakan fasilitas untuk menakar reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Menurut (Nunzilly, 1994), suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.⁷⁸

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

⁷⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, 2019, Bandung: Alfabeta h 206.

⁷⁵ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005).

⁷⁶ Tim Penyusun Fakultas dan Manajemen, Modul Praktikum: Metode Riset Untuk Bisnis Dan Manajemen, (Badan Penerbit Utama Universitas Widyatama, 2007).

⁷⁷ Suharsimin Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). h 46.

⁷⁸ Ibid

Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk menunjukkan dengan pasti apakah persamaan regresi yang diperoleh memiliki estimasi tetap atau tidak bisa. Dalam uji asumsi klasik ini, tiga diantaranya diuji, yaitu:

a.) Uji Normalitas

Untuk memilih statistik yang benar, uji normalitas akan menentukan apakah data variabel bebas dan variabel terikat dalam persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak.⁷⁹ Kesimpulan untuk menentukan nilai signifikan harus diperiksa untuk menentukan apakah data sesuai dengan distribusi normal, diantaranya:

- 1) Jika signifikansinya $> 0,05$ maka distribusinya normal
- 2) Jika signifikansinya $< 0,05$ maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

b.) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Uji asumsi klasik ini cocok untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari 2 (dua) atau lebih variabel bebas, dimana derajat pengaruh korelasi antar variabel bebas tersebut akan diukur dengan besar kecilnya koefisien korelasi. Uji multikorelasi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF), apabila nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.⁸⁰

3.7.4 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, karena variabel bebas lebih dari satu, arah dan hubungan antara variabel dependen dan independen, serta apakah

⁷⁹ Slamet Riyanto, Aglis Andhita Hatmawan, Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2012).

⁸⁰ Aisyah, E.N., Statistik Inferensial Parametrik, Malang, Universitas Negeri Malang, 2005.

masing-masing variabel independen itu positif atau negatif, ditentukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda.⁸¹ Berikut adalah cara fungsi menyatakan variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Dependen (Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah)
- a : Konstanta
- b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi
- X₁ : Variabel Independen 1 (Pengetahuan)
- X₂ : Variabel Independen 2 (*capacity building*)
- X₃ : Variabel Independen 3 (Motivasi)
- E : Standar Error

3.7.5 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (T-test)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X₁, X₂...X_n) secara berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).⁸² Uji Regresi Secara Parsial untuk menunjukkan apakah variabel pengetahuan (X₁), variabel *Capacity Building* (X₂), dan motivasi (X₃), secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen minat berkarir (Y). Dengan hipotesis sebagai berikut:

- 1) H₀ = β₁ = 0 yang tidak berpengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi) terhadap variabel dependen (minat berkarir di perbankan syariah)

⁸¹ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005).

⁸² Aisyah, E, N., Statistik Inferensial Parametrik, Malang, Universitas Negeri Malang, 2005.

- 2) $H_0 = \beta \neq 0$ yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel independen (pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi) terhadap variabel dependen (minat berkarir di perbankan syariah)

Uji t (parsial) memerlukan t hitung dan t tabel dengan tingkat kepercayaannya sebesar 95% dan signifikan sebesar 5% atau 0,05. Berikut kriteria penakaran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Jika t hitung lebih kecil t table maka H_0 diterima, disimpulkan masing-masing varaibel Pengetahuan (X1), *capacity building* (X2), dan juga Motivasi (X3) tidak memberi pengaruh signifikan pada Minat Berkarir di Perbankan Syariah (Y). Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika t hitung lebih besar t tabel maka H_0 ditolak, disimpulkan masing-masing variabel Pengetahuan (X1), *capacity building* (X2), dan juga Motivasi (X3) memberi pengaruh signifikan terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah (Y). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Merupakan suatu metode perhitungan yang digunakan untuk menguji hubungan simultan antara variabel bebas dan terikat. Ada 2 perhitungan dalam perhitungan uji F, yaitu uji F dan uji F-Hitung yang membandingkan uji F tabel. Dimana F tabel diperoleh dari F tabel berdasarkan derajat kebebasan (dk) dan *alpha*. Perhitungan uji F kedua menggunakan nilai F dan nilai signifikan 5%.

Uji F difungsikan untuk menguji pengaruh variabel independen (pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi) terhadap variabel dependen (minat berkarir di perbankan syariah) secara bersama-sama (simultan).

- 1) Apabila F hitung < F tabel maka H_0 diterima yang artinya masing-masing variabel Pengetahuan (X1), *capacity building*

(X2), dan Motivasi (X3) tidak memberi pengaruh signifikan pada Minat Berkarir di Perbankan Syariah.

- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengetahuan (X1), *capacity building* (X3) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Minat Berkarir di Perbankan Syariah).

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan variabel terikat, koefisien determinan antara nol dan satu. Jika nilai R^2 rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel terikat sangat terbatas. Namun, jika nilai R^2 mendekati 1, model tertentu dapat menjelaskan variabel independen dengan semua data yang tersedia.⁸³

⁸³ Setia Ningsih dan Hendra H. Dukalang, Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda, *Jambura Journal of Mathematic*, 1.1 (2019), h 43-53.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

Team building bertujuan untuk meningkatkan kerja sama diantara pegawai sehingga para pegawai dapat saling memahami satu sama lain, saling mendukung, serta saling membantu dalam menjalankan tugas dan mengatasi permasalahan-permasalahan yang ditemui ketika bekerja. Contohnya adalah kerjasama diantara pegawai front office dan back office. Pegawai front office merupakan pegawai yang langsung berhadapan dengan nasabah dan merupakan duta perusahaan yang senantiasa membawa nama baik perusahaan. Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai front office didukung oleh pegawai back office dalam hal pengadaan keperluan-keperluan yang berkaitan dengan kegiatan administratif dan system. Kerjasama juga diperlukan apabila ada nasabah yang mengajukan keluhan. Seorang front liner bertanggungjawab untuk meredam kemarahan nasabah dan mencari solusi atas permasalahan nasabah, pegawai back office dapat membantu dalam hal pengadaan data finansial dan pimpinan dapat membantu menengahi dan menyelesaikan permasalahan.

Team building dimulai dari menentukan tujuan tim kerja dan mensosialisasikannya. Contohnya adalah, rapat diantara pimpinan cabang, para cso, dan head teller yang diadakan untuk membahas target-target kantor cabang dan masing-masing tim kerja. Setelah selesai para cso dan head teller diminta untuk mensosialisasikannya kepada para pegawai dan mendiskusikan tindakan-tindakan yang harus dilakukan dilakukan untuk mencapai target tersebut. Pemimpin kantor cabang juga ikut serta mensosialisasikan target-target dan strategi yang ditetapkan dengan cara memberikan briefing awal hari kepada seluruh pegawai. Selain itu, dalam briefing awal hari pemimpin juga dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja secara maksimal.

4.2 Deskripsi Dan Karakteristik Responden

Responden ini memiliki karakteristik yaitu karyawan bank syariah yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan sudah pernah mengikuti program *capacity building*.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, yaitu:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase Responden
1.	Laki-laki	44 Orang	44%
2.	Prempuan	56 Orang	56%
	Total	100 Orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh total keseluruhan responden sebanyak 100 orang, dimana 44 orang laki-laki dengan presentase 44% dan 56 orang perempuan dengan presentase 56 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh perempuan.

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1.1 Uji Validitas

Validitas data diukur dengan membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} dengan kriteria pengujian apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka dinyatakan valid, sebaliknya jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Uji validitas dengan 100 responden maka R tabelnya adalah 0,197. Berikut hasil perhitungan uji validitas menggunakan SPSS versi 29.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X1)

No	Item Pertanyaan	Taraf Kesalahan (A)	R Tabel	Sig	R Hitung	Keterangan
1.	X1.1	0,05	0,197	0,001	0,397	Valid
2.	X1.2	0,05	0,197	0,001	0,470	Valid
3.	X1.3	0,05	0,197	0,001	0,549	Valid
4.	X1.4	0,05	0,197	0,001	0,510	Valid
5.	X1.5	0,05	0,197	0,001	0,605	Valid
6.	X1.6	0,05	0,197	0,001	0,583	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil olah data dari uji validitas,

dimana variabel pengetahuan (X1) dinyatakan valid karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dengan $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dimana R_{tabel} dari 100 responden adalah 0,197. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Praktik Kerja Lapangan (X2)

No	Item Pertanyaan	Taraf Kesalah an (A)	R Tabel	Sig	R Hitung	Keteranga n
1.	X2. 1	0,05	0,197	0,001	0,862	Valid
2.	X2.2	0,05	0,197	0,001	0,849	Valid
3.	X2.3	0,05	0,197	0,001	0,848	Valid
4.	X2.4	0,05	0,197	0,001	0,828	Valid
5.	X2.5	0,05	0,197	0,001	0,770	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil olah data dari uji validitas, dimana variabel *capacity building* (X2) dinyatakan valid karena nilai signifikansinya kurang dari 5% atau 0,05 dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dimana R_{tabel} Dari 100 responden yaitu 0,197. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *capacity building* (X2) dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

No	Item Pertanyaan	Taraf Kesalahan (A)	R Tabel	Sig	R Hitung	Keterangan
1.	X3.1	0,05	0,197	0,001	0,753	Valid
2.	X3.2	0,05	0,197	0,001	0,701	Valid
3.	X3.3	0,05	0,197	0,001	0,710	Valid
4.	X3.4	0,05	0,197	0,001	0,750	Valid
5.	X3.5	0,05	0,197	0,001	0,790	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel diatas merupakan hasil dari uji validitas, dimana variabel motivasi (X3) dinyatakan valid karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dengan nilai $R_{hitung} >$ dari nilai R_{tabel} . Dimana R_{tabel} dari 100 responden adalah 0,197. Jadi kesimpulannya

yaitu variabel motivasi (X3) dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Minat (Y)

N o	Item Pertanyaan	Taraf Kesalahan (A)	R Tabel	Sig	R Hitung	Keterangan
1.	Y.1	0,05	0,197	0,001	0,751	Valid
2.	Y.2	0,05	0,197	0,001	0,759	Valid
3.	Y.3	0,05	0,197	0,001	0,802	Valid
4.	Y.4	0,05	0,197	0,001	0,803	Valid
5.	Y.5	0,05	0,197	0,001	0,665	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil dari uji validitas, dimana variabel minat (Y) dinyatakan valid karena nilai signifikansinya kurang dari 5% atau 0,05 dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dimana R_{tabel} Dari 100 responden yaitu 0,197. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel minat (Y) dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner penelitian tersebut bersifat reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dinyatakan konstruk apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap variabel pengetahuan, praktik kerja lapangan, dan motivasi.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Pengetahuan (X1)	0,454	0,60	Reliabel
<i>Capacity Building</i> (X2)	0,885	0,60	Reliabel

Motivasi (X3)	0,793	0,60	Reliabel
Minat (Y)	0,812	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel diatas adalah hasil dari uji reliabilitas, dimana hasil analisis diatas menunjukkan seluruh instrument dalam penelitian ini reliabel/diterima. Terbukti dari nilai *Cronbach's Alpha* > nilai *Critical Value* yaitu $X1 = 0,454 > 0,60$, variabel $X2 = 0,885 > 0,60$, variabel $X3 = 0,793 > 0,60$, dan variabel $Y = 0,812 > 0,60$.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam persamaan regresi yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak normal. Uji simultan dan uji parsial membutuhkan data yang terdistribusi normal, dan jika asumsi ini terpenuhi maka uji statistic menjadi tidak valid. Uji normalitas yang digunakan yaitu uji Kolmogrov-smirnov dengan nilai signifikansinya adalah 5% atau 0,05. Jika hasil uji statistic $\geq 0,05$ maka dikatakan terdistribusi normal, dan sebaliknya jika hasil uji statistik $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi dengan normal. Berikut merupakan tabel dari hasil uji statistic:

Tabel 4.7 Uji Normalitas Menggunakan 1-Sample Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62943811
Most Extreme	Absolute	.088
	Positive	.045

Differences	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.056 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan bahwa nilai α (*Asymp. Sig*) lebih besar dari nilai signifikansinya, yaitu $0,056 > 0,05$ atau 5%.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen, dimana model regresi yang baik itu tidak terjadi korelasi, jika terjadi korelasi antar variabel maka terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF $> 0,10$ maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.8 Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.096	3.128		.031	.976		
	X1	.302	.141	.209	.2147	.034	.717	1.396
	X2	.146	.065	.191	2.260	.026	.944	1.059
	X3	.470	.190	.409	4.30	.000	.749	1.335

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena semua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.

4.3.2.3 Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance residual* suatu penelitian tetap sama maka disebut heterokedaitas, namun jika *variance residual* suatu penelitian berbeda maka disebut heetrokedasitas. Hasil uji ini dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedaitas. Berikut hasil dari uji heterokedasitas:

Tabel 4.9 Uji Heterokedasitas

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardize d Coefficients	Standardize d	t	Sig.

		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4312	.1792		2406	.018
1	Pengetahuan	.105	.081	.149	.1297	.198
	<i>Capacity Building</i>	.076	.037	.205	.2056	.204
	Motivasi	.167	.063	.298	.2657	.090

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 sebesar 0,198, X2 sebesar 0,204, dan X3 sebesar 0,90. Dari ketiga variabel tersebut nilai signifikansinya $> 0,05$ sehingga tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Dalam analisis regresi terdapat dua jenis hubungan antar variabel, yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan dikatakan positif apabila dua variabel bergerak dalam dua arah yang sama, sedangkan hubungan dikatakan negatif jika kedua variabel bergerak dengan arah yang berlawanan.

Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			

	(Constant)	.096	3128		.031	.976
	Pengetahuan (X1)	.302	.141	.209	2.147	.034
1	<i>Capacity Building</i> (X2)	.146	.065	.191	2.260	.026
	Motivasi (X3)	.470	.109	.409	4.300	.00

a. Dependent Variable: Minat Berkarir (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Minat Berkarir

A = Konstanta

X1 = Pengetahuan

X2 = *Capacity Building*

X3 = Motivasi

B₁₋₃ = Koefisien Regresi

E = Standar eror (pengaruh variabel lain yang tidak masuk dalam model, tetapi ikut mempengaruhi)

$$Y = 0,96 + 0,302 X_1 + 0,146 X_2 + 0,470 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa pengetahuan (X1), praktik kerja lapangan (X2), dan motivasi (X3) dianggap konstan, maka nilai minat berkarir (Y) adalah sebesar 0,96.

1. Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 880. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika semua variabel independen bernilai nol, maka tingkat minat berkarir yang dihasilkan sebesar 0,96 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengetahuan (X1) yaitu sebesar 0,302. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel pengetahuan (X1) dengan minat berkarir (Y). Hal ini berarti

jika variabel pengetahuan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka minat berkarir akan meningkat sebesar 0,302 satuan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Capacity Building* (X2) yaitu sebesar 0,146. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel praktik kerja lapangan (X2) dengan minat berkarir (Y). Hal ini berarti jika variabel pengetahuan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka minat berkarir akan meningkat sebesar 0,146 satuan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X3) yaitu sebesar 0,470. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel motivasi (X3) dengan minat berkarir (Y). Hal ini berarti jika variabel pengetahuan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka minat berkarir akan meningkat sebesar 0,470satuatan.

4.3.3.1 Uji F-test (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Hasil uji ini dapat dilihat dengan cara melihat nilai signifikansinya, jika nilai signifikansinya 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut hasil uji F:

Tabel 4.11 Uji F-test (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	366.879	3	122.293	17.152	,000 ^b
	Residual	684.481	96	7.130		
	Total	1051.360	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Df = $n - k = 100 - 3 = 97$ (mencari F tabel)

n = jumlah responden

k = jumlah variabel X

F_{tabel} = 2,698

Tabel uji F diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ dengan nilai F_{hitung} 17,152 yang menunjukkan bahwa variabel pengetahuan (X1), *Capacity Building* (X2), dan motivasi (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir (Y).

4.3.3.2 Uji T-test (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} $> t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 0,05$ dan nilai t_{hitung} $< t_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji T:

Tabel 4.12 Uji T-test (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.096	3.128		.031	.976
1 Pengetahuan(X1)	.302	.141	.209	.2147	.034
Capacity Building (X2)	.146	.065	.191	2.260	.026
Motivasi (X3)	.470	.109	.409	4.300	0,000

a. Dependent Variable: Minat Berkarir (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Df = $\alpha/2; n-k-1$

= $0,05/2; 62-3-1$

= $0,025; 58$ (mencari t tabel)

α = signifikansi

n = jumlah responden

k = jumlah variabel X

$T_{\text{tabel}} = 1,984$

Pada tabel diatas memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel pengetahuan (X1) terhadap variabel minat berkarir (Y) adalah sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,147 > 1,984$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa variabel pengetahuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah pada karyawan bank syariah.

2. Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh *capacity building* (X2) terhadap minat berkarir (Y) adalah sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,260 > 1,984$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel *capacity building* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah pada karyawan bank syariah. *capacity building*

3. Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh motivasi (X3) terhadap minat berkarir (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,300 > 1,984$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya variabel motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah pada karyawan bank syariah.

4.3.3.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan atau R^2 digunakan untuk menghitung seberapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi semakin tinggi juga kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Semakin mendekati 0 maka semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilainya mendekati 1 maka semakin kuat dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	2.67021	1.244

Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Capacity Building (X2), Pengetahuan (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R square adalah 0,349. Nilai R square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0,591 \times 0,591 = 0,349$. Besarnya angka R square adalah 0,349 atau sama dengan 34,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pengetahuan (X1), *capacity building* (X2), Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel minat berkarir (Y) sebesar 34,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 34,9\% = 65,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang diteliti.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama, diketahui bahwa variabel pengetahuan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah pada karyawan bank syariah sehingga H1 diterima. Hal ini dibuktikan bahwa variabel pengetahuan (X1) mempunyai nilai t hitung $2,147 > t \text{ tabel } 1,984$ dan nilai signifikannya $0,034 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah pada karyawan bank syariah.

Pengetahuan dalam penelitian ini ditinjau dari pemahaman tentang

perbankan syariah, akad-akad dalam perbankan syariah, perkembangan dan isu terkini mengenai perbankan syariah serta perbedaan antara perbankan syariah dan perbankan konvensional. Karena pada penelitian ini pengetahuan tidak signifikan terhadap minat berkarir dapat diartikan sebagai kurangnya pengetahuan yang dipelajari mahasiswa selama kuliah, sehingga kurangnya pengetahuan menyebabkan minat mereka untuk berkarir di sektor perbankan syariah menjadi lebih rendah. Selain itu, dapat juga ditafsirkan bahwa kurangnya pengetahuan tidak mempengaruhi minat mereka untuk berkarir di sektor perbankan syariah.

Hasil penelitian ini dikuatkan oleh penelitian dari Rofiq Kurnia Sandy (2019)⁸⁴ dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Berkarir di Perbankan Syariah (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang)” yang menyatakan pengetahuan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah. Penelitian lain yang juga dilakukan oleh De Phona Aristiani (2020)⁸⁵ dengan mengangkat judul “Pengaruh Praktik magang dan Pengetahuan Terhadap Minat Kerja di Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh)” menyatakan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh pada minat kerja di perbankan syariah dibuktikan dengan t hitung lebih kecil dari t tabel (0,067,2,007) dengan tingkat signifikansinya 0,947 lebih besar dari pada 0,05.

Penelitian sebelumnya tidak menemukan variabel pengetahuan yang mengarah ke arah yang negatif. Namun, fenomena saat ini menunjukkan banyak orang yang bekerja di bidang tertentu tetapi tidak memiliki latar belakang pendidikan yang diperlukan. Ini menunjukkan bahwa pengetahuan tidak selalu memengaruhi minat untuk berkarir di sektor perbankan syariah.

4.4.2 Pengaruh *Capacity Building* Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kedua, diketahui bahwa variabel *capacity building* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah sehingga H2 diterima. Hal ini didukung oleh fakta bahwa variabel *capacity building* (X2) mempunyai t hitung sebesar 2,260

⁸⁴ Rofiq Kurnia Sandy, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat mahasiswa Berkarir di Perbankan Syariah (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang).

⁸⁵ De Phona Aristiani, Pengaruh Praktik Magang dan Pengetahuan Terhadap Minat Kerja di Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh)

$> t$ tabel 1,984 dan nilai signifikansinya $0,026 < 0,05$ sehingga mempunyai arti bahwa *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah pada karyawan bank syariah.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki arah positif dan pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di bank syariah. Hal ini ditunjukkan dengan variabel motivasi (X3) dipengaruhi oleh t hitung sebesar $4,300 > 1,984$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah pada karyawan bank syariah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Marlandi Nurliansyah Zein (2018)⁸⁶ yang berjudul “, Pengaruh Motivasi dan Minat Terhadap Peluang Bekerja di Sektor Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa Ekonomi Pembangunan Universitas Lampung” yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir di bank syariah. Penelitian lain yang dilakukan oleh Robby Agung Al-Fajri (2022)⁸⁷ dengan judul “Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Persepsi Kerja di Bank Syariah, dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi memasuki dunia kerja terhadap minat untuk bekerja di bank syariah.

Motivasi adalah keinginan alami seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan dan tujuan pribadi mereka. Ini dapat berasal dari bakat atau potensi diri seseorang untuk berkarya, berkerja, dan berkarir. Sangat penting bagi setiap orang untuk memiliki motivasi ini untuk membuat mereka senang dengan kegiatan atau pekerjaan mereka sehari-hari.

Pada penelitian ini melihat motivasi untuk berkarir di bank syariah karena kurangnya tenaga kerja lulusan perbankan syariah, prospek karir yang

⁸⁶ Marlandi Nurliansyah Zein, Pengaruh Motivasi dan Minat Terhadap Peluang Bekerja di Sektor Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa Ekonomi Pembangunan Universitas Lampung

⁸⁷ Robby Agung Al-Fajri, Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Persepsi Kerja di Bank Syariah, dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto).

menjanjikan, motivasi dalam diri, kontribusi untuk memajukan bank syariah, kepercayaan diri dalam keahlian, dan keinginan untuk menghindari riba. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap keinginan mahasiswa untuk berkarir di sektor perbankan syariah.

4.4.4 Pengaruh Pengetahuan, *Capacity Building*, dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi terhadap minat berkarir mahasiswa di bank syariah. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,152 > 2,698$). Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka uji F memenuhi ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5% atau nilai $sig < 0,05$ sehingga H_0 ditolak.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengetahuan, praktik kerja lapangan, dan motivasi terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah (studi pada karyawan bank syariah) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji T Parsial variabel pengetahuan (X1) terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah (studi pada karyawan bank syariah) diperoleh t hitung 2,147 lebih dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansinya 0,034 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.
2. Berdasarkan uji T Parsial variabel *capacity building* (X2) terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah (studi pada karyawan bank syariah) diperoleh t hitung 2,260 lebih dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansinya 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan *capacity building* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan.
3. Berdasarkan uji T Parsial variabel motivasi (X3) terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah (studi pada karyawan bank syariah) diperoleh t hitung 4,300 lebih dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.
4. Pengaruh pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi secara bersama-sama terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah yang dilakukan dengan uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi terhadap minat berkarir di sektor perbankan syariah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti masih belum dikatakan sempurna dalam melakukan penelitian ini. Penelitian ini memiliki keterbatasan, sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas karena hanya melihat pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi. Nilai R square yang diperoleh sebesar 0,349 atau 34,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, *capacity building*, dan motivasi mempunyai pengaruh

sebesar 34,9 % yang berarti minat berkarir di sektor perbankan syariah masih tergolong rendah, sisanya sebesar 65,1 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Terdapat keterbatasan penelitian Ketika menggunakan kuesioner antara lain unsur subjektivitas dalam jawaban sehingga terdapat responden yang tidak serius dan sungguh-sungguh dalam pengisian kuesioner sehingga hasil pengolahan data menjadi kurang maksimal.

5.3 Saran

1. Bagi perguruan tinggi dapat menunjang dan mengkondisikan lingkungan agar mahasiswa berminat untuk berkarir di bank syariah, dengan mengadakan suatu pelatihan diluar mata kuliah untuk mendukung mahasiswa seperti pelatihan menjadi bankir yang profesional.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memasukkan variabel-variabel baru yang belum diketahui, karena variabel-variabel dalam penelitian inihanya menggunakan variabel pengetahuan, praktik kerja lapangan, dan motivasi dengan nilai R square yang relatif rendah. Hal ini bertujuan agar temuan penelitian ini bermanfaat pada penelitian selanjutnya untuk menambah dan mengembangkan factor-faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adininggar, D. A., dan Wafa, A. (2016). Analisis Permasalahan Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Pembangunan Universitas Negeri Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9 (1).
- Aisyah, E. N. (2005). *Statistik Inferensial Parametrik*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Al-Fajri, Robby Agung. (2022). *Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Persepsi Kerja di Bank Syariah, dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Alma, Buchari. (2016). *Kewirausahaan, cetakan ke- 2*. Bandung: ALFABETA
- Arikunto, Suharsimin. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieureka Cipta
- Arista, De Phona. (2020). *Pengaruh Praktik Magang dan Pengetahuan Terhadap Minat Kerja di Perbankan Syariah (Studi Mahasiswa FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh)*. Skripsi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Asnawi, Kelana, S., dan Wijaya, C. (2005). *Riset Keuangan: Pengujian Pengujian Empiris, Edisi Pertama*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Bakhtiar, Amsal. (2010). *Filsafat Ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Bungin, Burhan. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: KENCANA
- Dandi, Adelina. (2023). *Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah, Religiusitas, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir di Perbankan Syariah*, Skripsi online UII pada laman <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/43532/18423148.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Djaali. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Efendi, A. M., (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Salatiga Untuk Berkarir Di Bank Syariah*. Skripsi Febi IAIN Salatiga.
- Fahri, Gilang Muhamad. (2021). *Pengaruh Pengalaman Magang dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Universitas Raden Intan Lampung dan IAIN Metro Angkatan 2016/2017)*. Skripsi online pada laman <http://repository.radenintan.ac.id/18017/>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E.(2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Admisintrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13 (1).
- Ghozali, Imam. (2005) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro

Gulo, W. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta Pusat: PT. Gramedia Widia Sarana

- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu : Pengembangan Sumber Daya Manusia* Penerbitan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harahap, Sunarji. (2016). *Pengantar Manajemen (Pendekatan Interogatif Konsep Syariah*. Medan: Febi Uin-SU Press
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta : CV Pustaka Ilmu Grup
- Hasan, M., I. (2022). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Imsar. (2016). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Pakaian Bekas (Monza) Pasar Melati Medan*. Laporan Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN- SU
- Ismail, Hasan, dan Musdalifah. (2018). Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Melalui Efektivitas Program Magang Kependidikan. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 2 (1).
- Kasmiri, S.N.K. (2022). Pengaruh Persepsi dan Motivasi di Perbankan Syariah Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uinsur Cianjur. *Jurnal Ilmu Sosial- Dialektika*, 20 (1): 95–111.
- Kasvi, Raeyan. (2019). *Keterkaitan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan kualitas kinerja karyawan PT. Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh*. Skripsi UIN Ar-raniry Banda Aceh
- Kusuma H, dan Susilowati D. (2007). Determinan Pengadopsian Layanan Internet Banking: Perspektif Konsumen Perbankan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 70 (2).
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Munfaati, Annisa. (2017). *Pengaruh Pengalaman Praktik Magang Industri Perbankan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Febi Uin Raden Intan Lampung*, Skripsi Febi Uin Raden Inatn Lampung.
- Nasution, H., S. dan Abdillah. (2019). *Bimbingan dan Konseling Konsep teori dan Aplikasinya*. Skripsi Online UIN Sumatera Utara.
- Nasution, M. Rifqi A. (2021). *Pengaruh Pengetahuan, Pelatihanna Praktek Kerja Lapangan dan Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Febi Uin-SU Berkarir di Bank Syariah*. Skripsi, UIN Sumatera Utara.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ningsih, S., dan Dukalang, H., H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematic*, 1 (1): 43-53.
- Novita, Euis. (2023). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL), Hard Skill, dan Prestasi Akademik Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Curup Angkatan 2018)*. Skripsi, IAIN Curup, Bengkulu.
- Ramadhani dan Setyono. (2022). Determinan Minat Berkarir Mahasiswa di Lembaga Keuangan Syariah: Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Business and Islamic Banking*, 1 (1).

- Ramayanti, A., dan Khoiriawati, N. (2023). Pengaruh Motivasi Pengetahuan dan Persepsi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 9 No. 02.
- Riyanto, S., dan Hatmawan, A., A. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Samidjo. (2017). Efektifitas Pelaksanaan Magang Industri Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Mesin. *Jurnal Taman Vokasi*, 2 (2).
- Sandy, Rofiq Kurnia. (2019). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat mahasiswa Berkarir di Perbankan*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang
- Sanjaya, Rido. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2018
- Subagja, Y. (2015). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Keluarga dan Kompetensi mahasiswa Terhadap Minat bekerja Di Sektor Perbankan..* Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents.
- Sudaryono. (2014). *Aplikasi Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta: Lenetra Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2 (2).
- Syahrum dan Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka Media,
- Tim Penyusun Fakultas dan Manajemen. (2007). *Modul Praktikum: Metode Riset Untuk Bisnis Dan Manajemen*. Badan Penerbit Utama Universitas Widyatama.
- Uno, H., B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Desi Sri. (2020). *Urgensi Belajar Dalam Perspektif Islam (Kajian Tafsir Qur'an Surat Al- Mujadalah Ayat 11)*. Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Wardhianti, Nisrina Nuri. (2021). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Dalam Memilih Berkarir Di Perbankan Syariah*. Skripsi Febi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Winkel dan Hastuti. (2004). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abdi.
- Yudha, Mandala. (2020). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Febi IAIN Bengkulu Berkarir di Bank Syariah*. Skripsi Febi IAIN Bengkulu.

- Yudha, Ranga Mandala. (2020). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Febi IAIN Bengkulu Berkarir Di Bank Syariah*. Skripsi Febi IAIN Bengkulu.
- Yuliana, L., Mukminin, A., Habibi, A., & Prasajo, L., D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Zein, Marlandi Nurliansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Minat Terhadap Peluang Bekerja di Sektor Perbankan Syariah (Studi Pada Mahasiswa Ekonomi Pembangunan Universitas Lampung)*. Skripsi Febi Uin Raden Intan Lampung

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengantar

Kepada Saudar/i

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian penelitian skripsi saya mengenai "Pengaruh Pengetahuan, Praktik Kerja Lapangan, dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Sektor Perbankan Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah UIN Walisongo Semarang Angkatan 2019)". Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya Hana Maurul Shofa (1905036129) sangat mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak mengisi pertanyaan dalam kuesioner ini secara lengkap dan benar sesuai kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan Bank Syariah
2. Sudah berkarir minimal 1 tahun
3. Pernah mengikuti program *capacity building* di perusahaan tempat berkarir

Semua data dan informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan akan digunakan untuk kepentingan akademis semata. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hana Maurul Shofa

I. Identitas Responden

1. Email :
2. Nama Lengkap :
3. Jenis Kelamin :

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang ada di kolom pernyataan di bawah ini:

1. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
3. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
4. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
5. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

III. Pernyataan Kuisisioner

1. Daftar Pernyataan Variabel Pengetahuan (X1)

No	Pertanyaan	STS	KS	N	S	SS
1.	Saya belajar tentang perbankan syariah selama di perkuliahan dengan baik sebelum memilih berkarir di sektor perbankan syariah.					
2.	Saya mengetahui perbedaan antara perbankan syariah dengan bank konvensional.					
3.	Saya mengetahui dengan baik tentang akad-akad yang ada di perbankan syariah.					
4.	Saya mengikuti perkembangan dan isu terkini mengenai perbankan syariah.					
5.	Saya mengetahui bahwa transaksi di bank syariah sudah sesuai dengan ajaran Islam.					
6.	Saya mendapatkan ilmu atau pengetahuan tentang perbankan syariah hanya di bangku perkuliahan saja.					

2. Daftar Pernyataan Variabel *Capacity Building* (X2)

No	Pernyataan	STS	KS	N	S	SS
1.	Saya melaksanakan pelatihan dalam kerja.					
2.	Saya merasa terbantu dengan adanya pelatihan karyawan.					
3.	Perusahaan terlibat dalam mengatur dan membina karyawan melalui program-program perencanaan.					
4.	Saya merasa terbantu dengan adanya evaluasi pekerjaan.					
5.	Menurut saya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan saya sudah berjalan dengan baik.					

3. Daftar Pernyataan Variabel Motivasi (X3)

No	Pertanyaan	STS	KS	N	S	SS
1.	Saya termotivasi untuk berkarir di perbankan syariah karena prospek karir yang menjanjikan.					
2.	Saya termotivasi berkarir di perbankan syariah karena masih kurangnya SDM yang memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip syariah.					
3.	Saya termotivasi suatu saat dapat berkontribusi lebih untuk memajukan dan mengembangkan perbankan syariah.					
4.	Saya memiliki motivasi yang besar untuk berkarir di perbankan syariah.					
5.	Saya termotivasi berkarir di perbankan syariah karena percaya diri dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki.					

4. Daftar Pernyataan Variabel Minat Berkarir (Y)

No	Pertanyaan	STS	KS	N	S	SS
1.	Saya minat berkarir di perbankan syariah setelah lulus dari perkuliahan ini.					
2.	Saya memiliki minat lebih untuk berkarir di perbankan syariah karena motivasi yang tinggi untuk mencapainya.					
3.	Saya memiliki minat lebih untuk berkarir di perbankan syariah karena pengetahuan yang saya dapatkan.					
4.	Saya memiliki minat lebih karena pengalaman saya selama PKL yang pernah saya lakukan.					
5.	Saya memiliki minat berkarir di perbankan syariah karena kegiatan dan aktivitas kerjanya sesuai dengan ajaran dalam Islam.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

1. Variabel Pengetahuan (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1_Total
1	5	4	3	3	4	2	21
2	5	5	5	4	4	4	27
3	5	5	5	4	5	2	26
4	5	4	4	3	4	4	22
5	5	4	4	5	3	4	25
6	5	5	4	3	4	2	23
7	4	4	4	3	4	4	23
8	5	5	4	4	4	2	24
9	4	4	4	3	4	4	23
10	5	4	4	4	4	4	25
11	3	4	3	4	4	4	22
12	4	5	4	4	4	5	26
13	5	5	5	4	4	4	27
14	4	4	4	4	4	3	23
15	4	4	4	3	3	5	23
16	4	5	5	3	4	5	26
17	1	3	5	4	2	3	18
18	4	4	4	3	4	3	22
19	4	4	4	3	5	2	22
20	5	5	4	4	4	5	27
21	4	5	4	5	4	4	26
22	5	5	4	3	5	4	26
23	5	5	5	3	4	4	26
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	4	4	5	4	27
26	3	4	3	1	4	4	20
27	4	4	4	4	5	5	28
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	4	4	4	4	23
30	5	5	5	5	4	2	28
31	5	5	4	3	5	4	24
32	5	5	5	5	5	2	30
33	5	5	5	4	4	5	28
34	5	5	4	4	4	5	25
35	4	3	3	3	4	3	21
36	4	5	4	4	4	4	25
37	4	5	4	4	5	4	26
38	4	4	5	5	4	4	26
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24

44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	5	4	4	3	1	21
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	3	5	4	3	3	22
48	4	4	4	4	4	4	24
49	5	4	4	3	5	4	25
50	5	4	4	5	5	4	27
51	4	5	3	3	4	2	21
52	4	3	4	4	4	5	24
53	5	5	4	4	5	4	27
54	4	5	5	4	2	3	23
55	4	2	5	5	4	4	24
56	5	5	4	3	3	5	25
57	5	4	3	3	4	5	24
58	5	4	3	3	2	3	20
59	4	5	5	5	5	5	29
60	4	4	4	4	4	3	22
61	4	5	4	4	5	4	27
62	4	5	4	4	4	3	24
63	4	3	5	4	5	4	25
64	4	5	5	3	4	5	26
65	4	4	3	4	4	5	24
66	3	4	4	5	4	5	25
67	5	5	5	4	4	5	28
68	4	5	5	4	4	5	27
69	5	4	5	4	5	5	28
70	3	4	4	5	4	3	23
71	5	5	4	4	5	3	26
72	4	5	4	4	5	5	27
73	4	5	4	5	5	5	28
74	4	5	5	4	5	5	28
75	4	5	4	5	5	5	28
76	4	4	3	3	4	5	23
77	4	3	3	5	5	5	25
78	4	5	5	4	4	5	27
79	5	4	5	4	5	5	28
80	3	4	4	5	5	5	26
81	4	4	5	5	5	5	28
82	4	3	4	5	5	5	26
83	4	5	5	4	4	5	27
84	4	4	3	4	4	5	24
85	4	4	4	3	5	5	25
86	4	4	5	5	4	5	27
87	4	5	4	4	5	4	26
88	4	5	4	4	5	4	26
89	4	5	4	4	5	4	26
90	4	5	5	5	4	5	28
91	5	4	4	4	4	5	26
92	5	4	4	4	5	5	27

93	4	5	4	5	5	5	28
94	5	4	5	5	4	5	28
95	4	5	5	4	5	5	28
96	4	5	5	4	5	5	28
97	5	4	5	4	4	4	26
98	5	4	5	4	5	5	28
99	4	5	5	4	5	5	28
100	4	5	4	5	5	4	27

2. Variabel *Capacity Building* (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	4	22
6	5	5	5	4	4	23
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	3	4	5	4	21
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	5	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	5	4	21
16	5	5	5	5	5	25
17	4	3	4	1	5	17
18	4	4	5	4	4	20
19	5	4	5	4	4	21
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	3	3	18
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	4	3	4	18
27	5	5	5	4	5	24
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	4	24
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	3	3	4	2	4	16
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	5	3	3	19
36	2	2	2	2	2	10

37	2	2	2	2	2	10
38	2	2	2	2	2	10
39	2	2	2	2	2	10
40	2	2	2	2	2	10
41	2	2	2	2	2	10
42	3	2	2	2	2	11
43	2	2	2	2	2	10
44	2	2	2	2	2	10
45	5	3	3	3	5	19
46	2	2	2	2	2	10
47	3	2	3	1	5	16
48	2	2	2	2	2	10
49	3	4	5	2	3	17
50	5	3	5	4	2	19
51	4	3	3	2	1	13
52	3	2	3	4	5	17
53	5	5	4	3	1	18
54	4	3	3	2	5	17
55	3	3	2	4	5	17
56	4	3	5	4	3	19
57	4	4	3	4	5	20
58	4	4	3	4	2	17
59	4	4	5	4	5	22
60	4	5	5	4	5	23
61	5	5	5	4	5	24
62	5	5	4	3	5	22
63	4	4	5	5	3	21
64	4	3	4	5	5	21
65	4	5	4	4	3	21
66	4	5	4	4	3	21
67	4	5	4	4	3	21
68	5	5	5	5	5	25
69	3	3	3	4	3	16
70	5	4	4	5	5	23
71	4	4	5	5	5	23
72	4	3	3	4	3	17
73	5	4	4	5	5	23
74	3	4	3	4	3	17
75	3	5	4	5	5	22
76	4	5	3	5	5	22
77	3	4	4	3	5	19
78	4	3	4	3	3	17
79	3	3	3	4	4	17
80	3	3	4	4	4	18
81	3	3	3	4	4	17
82	3	3	4	4	4	18
83	3	3	4	4	4	18
84	4	3	3	5	4	19
85	4	4	5	5	5	23

86	4	3	3	4	4	18
87	5	4	3	4	4	20
88	4	3	4	5	5	21
89	4	5	4	5	5	23
90	4	4	3	3	3	17
91	5	5	4	4	5	23
92	5	4	5	5	5	24
93	4	5	4	5	5	23
94	4	4	3	5	5	21
95	4	5	3	5	4	21
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	5	5	5	23
98	5	5	4	3	5	21
99	4	3	4	5	5	21
100	4	5	4	5	3	21

3. Variabel Motivasi (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3_Total
1	3	3	3	3	3	15
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	3	2	15
5	4	5	4	3	4	20
6	4	4	4	3	3	18
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	3	3	4	4	4	18
10	3	3	3	3	3	15
11	5	4	5	5	4	18
12	5	5	4	5	4	23
13	3	4	4	5	5	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	2	2	3	3	14
16	2	3	3	2	2	12
17	4	5	4	5	2	20
18	4	2	3	3	3	15
19	4	3	3	4	4	18
20	5	5	4	4	4	22
21	4	4	5	4	4	21
22	4	4	4	3	4	19
23	4	4	3	3	4	18
24	4	4	3	4	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	1	3	3	1	1	9
27	4	5	5	3	5	24
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20

30	4	4	4	4	4	20
31	3	5	4	4	4	20
32	3	2	4	4	4	17
33	4	5	5	4	4	23
34	4	3	3	4	4	19
35	3	2	3	3	3	15
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	4	22
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	5	3	3	5	20
46	4	4	4	4	4	20
47	4	3	4	5	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	3	5	5	21
50	4	5	4	5	5	23
51	4	5	4	5	5	23
52	3	4	3	3	5	18
53	4	5	4	3	4	20
54	3	4	2	4	5	18
55	4	5	4	5	5	23
56	4	3	4	4	5	30
57	3	3	4	5	5	30
58	4	3	4	3	3	17
59	4	5	3	5	5	22
60	4	4	4	5	4	21
61	4	4	4	4	4	20
62	5	3	3	4	5	20
63	4	5	5	4	5	23
64	5	5	4	4	4	23
65	4	3	4	4	4	19
66	4	5	5	4	5	23
67	5	4	5	5	5	24
68	3	4	5	4	5	21
69	4	5	4	3	5	21
70	5	4	5	4	5	23
71	4	5	4	3	5	21
72	5	5	5	5	5	25
73	3	4	3	4	4	18
74	4	4	5	5	5	23
75	3	4	3	4	4	19
76	3	3	4	4	4	19
77	4	4	4	3	4	19
78	4	3	5	5	4	21

79	5	4	5	4	5	23
80	4	5	4	3	5	21
81	5	5	5	5	5	25
82	3	4	3	4	4	18
83	4	4	5	5	5	23
84	3	4	3	4	4	18
85	3	3	4	4	4	18
86	4	4	4	3	3	18
87	4	3	5	5	4	21
88	4	5	4	5	5	23
89	4	4	5	5	5	23
90	4	4	4	5	5	22
91	4	5	5	4	4	22
92	4	5	4	4	5	22
93	4	3	4	5	5	21
94	4	5	5	5	5	24
95	5	4	5	5	4	23
96	5	4	5	4	5	23
97	5	5	4	5	5	24
98	4	5	5	4	5	23
99	4	5	5	5	5	24
100	5	5	4	5	5	24

4. Variabel Minat Berkarir (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y_Total
1	3	3	3	3	3	15
2	5	5	5	5	4	24
3	4	3	4	4	4	19
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	5	21
6	4	3	3	3	3	15
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	5	5	24
11	4	5	5	4	5	23
12	5	5	4	4	4	22
13	3	5	5	5	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	3	3	1	15
16	2	3	3	3	3	14
17	5	1	5	5	2	18
18	3	3	3	2	4	18
19	4	3	2	2	5	20
20	4	4	4	4	4	20
21	3	4	4	4	3	18
22	3	3	4	4	4	18

23	4	4	5	4	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	1	1	1	1	3	7
27	5	5	4	4	4	22
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	5	22
32	3	2	3	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	4	4	3	21
35	3	3	3	4	3	16
36	2	2	2	2	2	10
37	3	2	2	2	2	11
38	3	4	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	3	4	3	5	3	18
46	4	4	4	4	4	20
47	1	3	4	3	4	15
48	4	4	4	4	4	20
49	4	5	4	3	3	19
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	2	3	17
52	4	4	3	2	4	17
53	3	4	3	4	5	19
54	4	4	5	4	4	21
55	4	3	4	3	4	28
56	3	4	4	3	3	27
57	2	3	4	3	4	16
58	3	4	3	3	4	17
59	5	4	4	5	3	21
60	4	4	4	4	3	19
61	5	5	5	5	5	25
62	4	5	5	5	4	23
63	4	4	5	5	5	23
64	4	5	5	4	5	23
65	4	4	4	3	5	20
66	4	3	5	4	5	21
67	4	3	3	5	5	20
68	4	3	4	4	5	20
69	3	3	5	4	5	20
70	5	5	5	5	5	25
71	5	4	5	4	5	23

72	3	3	4	4	5	19
73	4	4	5	5	5	23
74	4	4	5	5	5	23
75	5	5	4	4	4	22
76	5	4	5	4	5	23
77	5	4	4	4	5	22
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	3	5	5	23
80	5	5	5	5	5	25
81	5	4	5	5	4	23
82	4	5	5	5	4	23
83	4	5	5	5	5	24
84	4	5	5	4	5	23
85	4	5	4	5	5	23
86	5	5	4	3	5	22
87	4	4	5	5	5	23
88	4	4	5	5	3	21
89	5	5	4	4	4	22
90	4	5	3	5	4	21
91	5	5	5	5	5	25
92	4	4	5	5	5	23
93	4	4	5	5	4	22
94	4	3	5	4	5	21
95	4	3	3	4	5	19
96	5	3	3	5	5	21
97	4	3	4	5	4	20
98	4	5	4	5	5	23
99	3	3	4	5	5	20
100	4	3	4	3	5	19

Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X1)

Correlations Correlations, table, 1 levels of column headers and 2 levels of row headers, table with 9 columns and 25 rows

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.273**	.095	-.093	.178	-.045	.397**
	Sig. (2-tailed)		.006	.349	.356	.077	.657	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.273**	1	.196	-.018	.188	-.019	.470**
	Sig. (2-tailed)	.006		.051	.857	.061	.854	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.095	.196	1	.330**	.065	.146	.549**
	Sig. (2-tailed)	.349	.051		.001	.522	.147	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	-.093	-.018	.330**	1	.200*	.166	.510**
	Sig. (2-tailed)	.356	.857	.001		.046	.099	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.178	.188	.065	.200*	1	.263**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.077	.061	.522	.046		.008	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	-.045	-.019	.146	.166	.263**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.657	.854	.147	.099	.008		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1_Total	Pearson Correlation	.397**	.470**	.549**	.510**	.605**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Uji Validitas Variabel *Capacity Buiding*

Correlations Correlations, table, 1 levels of column headers and 2 levels of row headers, table with 8 columns and 21 rows

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.736**	.732**	.616**	.544**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.736**	1	.704**	.625**	.494**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.732**	.704**	1	.588**	.534**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.616**	.625**	.588**	1	.576**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.544**	.494**	.534**	.576**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2_Total	Pearson Correlation	.862**	.849**	.848**	.828**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Uji Validitas Variabel Motivasi

Correlations Correlations, table, 1 levels of column headers and 2 levels of row headers, table with 8 columns and 21 rows

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3_Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.419**	.471**	.488**	.471**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.419**	1	.389**	.274**	.476**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.471**	.389**	1	.436**	.376**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.488**	.274**	.436**	1	.570**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.471**	.476**	.376**	.570**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3_Total	Pearson Correlation	.753**	.701**	.710**	.750**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Uji Validitas Variabel Minat Berkarir

Correlations Correlations, table, 1 levels of column headers and 2 levels of row headers, table with 8 columns and 21 rows

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y_Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.552**	.471**	.504**	.326**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.552**	1	.511**	.460**	.336**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.471**	.511**	1	.632**	.428**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.504**	.460**	.632**	1	.425**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.326**	.336**	.428**	.425**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y_Total	Pearson Correlation	.751**	.759**	.802**	.803**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Lamiran 4 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics Reliability Statistics, table, 1 levels of column headers and 0 levels of row headers, table with 2 columns and 3 rows

Cronbach's Alpha	N of Items
.454	6

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics Reliability Statistics, table, 1 levels of column headers and 0 levels of row headers, table with 2 columns and 3 rows

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	5

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics Reliability Statistics, table, 1 levels of column headers and 0 levels of row headers, table with 2 columns and 3 rows

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	5

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics Reliability Statistics, table, 1 levels of column headers and 0 levels of row headers, table with 2 columns and 3 rows

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

Lampiran 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, table, 1 levels of column headers and 2 levels of row headers, table with 3 columns and 13 rows

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62943811
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.045
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.096	3.128		.031	.976		
X1_Total	.302	.141	.209	2.147	.034	.717	1.396
X2_Total	.146	.065	.191	2.260	.026	.944	1.059
X3_Total	.470	.109	.409	4.300	.000	.749	1.335

a. Dependent Variable: Y_Total

Lampiran 7 Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.312	1.792		2.406	.018
	X1_Total	.105	.081	.149	1.297	.198
	X2_Total	-.076	.037	-.205	-2.056	.042
	X3_Total	-.167	.063	-.298	-2.657	.009

a. Dependent Variable: ABS_Res

Lampiran 8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.096	3.128		.031	.976		
X1_Total	.302	.141	.209	2.147	.034	.717	1.396
X2_Total	.146	.065	.191	2.260	.026	.944	1.059
X3_Total	.470	.109	.409	4.300	.000	.749	1.335

a. Dependent Variable: Y_Total

Lampiran 9 Uji F Simultan

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.879	3	122.293	17.152	.000 ^b
	Residual	684.481	96	7.130		
	Total	1051.360	99			

a. Dependent Variable: Y_Total

b. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total

Lampiran 10 Uji T (Parsial)

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.096	3.128		.031	.976		
X1_Total	.302	.141	.209	2.147	.034	.717	1.396
X2_Total	.146	.065	.191	2.260	.026	.944	1.059
X3_Total	.470	.109	.409	4.300	.000	.749	1.335

a. Dependent Variable: Y_Total

Lampiran 11 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	.349	.329	2.67021	1.244

a. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total

b. Dependent Variable: Y_Total

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Hana Maurul Shofa
Tempat, Tanggal Lahir : Jepara, 14 April 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Jebol RT 006 RW 003, Kecamatan Mayong, Kabupaten Jepara
Status : Belum Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
No. Hp : 085290542293
Email : hanashfaa14@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

1. TK Dewi Masitoh Tahun 2006-2007
2. SD Negeri 3 Jebol Tahun 2007-2013
3. SMP Negeri 1 Pecangaan Tahun 2013-2016
4. SMA Negeri 1 Welahan Tahun 2016-2019
5. UIN Walisongo Semarang Tahun 2019-2023