

Determinan Minat Berkarir Mahasiswa di Lembaga Keuangan Syariah: Motivasi Sebagai Variabel Moderasi

Nur Latifah Ramadhani¹, Joko Setyono^{2*}

^{1,2} Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

* Corresponding author: joko.setyono@uin-suka.ac.id

Article Info

Article History

Received : 31-08-2022

Revised : 31-08-2022

Accepted : 31-08-2022

Published : 31-08-2022

Article DOI:

<https://doi.org/10.14421/jbmib.2022.011-02>

ABSTRACT

Research Aims: *This study aims to determine the influence of personality and market considerations work on student career interests in Islamic financial institutions with motivation as a moderating variable.*

Design/methodology/approach: *The research method used is a quantitative method. Population this research is a student of Islamic banking UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta with a sample of 146 people obtained by purposive sampling method. Data that used is primary data, using an online questionnaire/google form. Data that obtained were analyzed using the Partial Least Square (PLS) analysis technique through SmartPLS software.*

Research Findings: *The results of the study indicate that there is a positive and significant effect of personality variables and labor market considerations on student career interests. Motivation able to moderate the relationship between labor market considerations and students' career interests. However, motivation is not able to moderate the relationship between personality and career interest student.*

Keywords: *Personality, Labor Market Considerations, Motivation, Career Interests*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis pada saat ini meningkat pesat tidak terkecuali dalam bidang bisnis syariah. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis pada bidang syariah memiliki potensi yang cukup besar pada saat ini. Dengan berkembangnya bisnis dalam bidang syariah, tidak menutup kemungkinan bahwa permintaan tenaga kerja dalam bidang syariah ini akan mengalami peningkatan.

Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terdapat tiga (3) sub sektor jasa keuangan syariah di Indonesia diantaranya Industri Keuangan Non- Bank (IKNB) Syariah (terdiri atas Asuransi, Perusahaan Pembiayaan, Lembaga Non Bank Syariah Lainnya), Perbankan Syariah dan Pasar Modal Syariah (Sukuk Korporasi, Reksa Dana Syariah, Dan Sukuk Negara.). Per Desember 2021, total aset yang dimiliki oleh keuangan syariah Indonesia (tidak termasuk saham syariah) mencapai Rp2.050,44 triliun. Peningkatan total aset keuangan syariah tersebut menunjukkan bahwa perkembangan industri keuangan syariah di Indonesia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Berkembangnya industri keuangan berbasis syariah terutama perbankan syariah telah memicu kebutuhan akan tenaga kerja yang sangat besar. Selanjutnya, dengan berkembangnya industri keuangan syariah maka semakin meningkatkan kebutuhan SDM yang berkualitas. Selain pengetahuan perbankan dan keuangan, SDM perbankan syariah juga perlu memahami prinsip-prinsip syariah.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa dari segi kuantitas tenaga kerja perbankan syariah dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Namun, peningkatan jumlah tenaga kerja perbankan syariah ini tidak diikuti dengan suplai sumber daya manusia yang berasal dari bidang syariah.

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia

Keterangan	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah Tenaga Kerja	55.746	54.471	54.840	55.538	56.298

Sumber: Data Statistik Perbankan Syariah OJK

Meningkatnya pertumbuhan industri keuangan syariah termasuk perbankan syariah tentu membutuhkan dukungan SDM syariah yang profesional. Berdasarkan roadmap perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2015-2019 menjelaskan bahwa jumlah dan kualitas SDM serta teknologi informasi (TI) saat ini belum dapat membantu peningkatan produk perbankan, layanan, dan operasional yang mana masih tertinggal dibandingkan dengan perbankan konvensional.

Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mengatakan bahwa lulusan pendidikan ekonomi dan keuangan syariah tiap tahun berjumlah 40.000. Jumlah tersebut dapat dikatakan sangat besar. Namun jumlah tersebut dapat menimbulkan suatu permasalahan, karena kebutuhan pasar dengan SDM yang dihasilkan di Indonesia masih terdapat perbedaan. Menurutnya, ada sebanyak 80-90 persen SDM yang mengisi industri keuangan syariah berasal dari luar prodi Islam.

Pada saat ini lulusan ekonomi konvensional masih lebih dipilih dan diberikan pelatihan ekonomi Islam dibandingkan dengan lulusan ekonomi Islam.¹ Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang bekerja pada institusi syariah tetapi tidak mempunyai pengalaman baik secara akademis ataupun praktis untuk dapat menunjang pekerjaannya masih banyak.² Fakta tersebut didukung oleh Wahyu Dwi Agung selaku mantan ketua Asbindo yang mengatakan bahwa SDM perbankan syariah yang memiliki latar belakang pendidikan perbankan syariah hanya 10% sedangkan sisanya sebanyak 90% berlatar belakang konvensional yang kemudian diberikan pelatihan singkat mengenai perbankan syariah. Permasalahan SDM perbankan syariah yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan syariah akan mengakibatkan kurangnya profesionalitas pada tenaga kerja bank syariah.

Minat dan rencana karir mahasiswa yang jelas sangat membantu dalam mempersiapkan penyusunan program. Hal ini akan membantu penyampaian materi perkuliahan agar dapat diberikan secara lebih efektif bagi mahasiswa. Rencana karir mahasiswa sangat penting untuk kesuksesan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang maksimal mahasiswa perlu memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus dengan sebaik-baiknya, mereka perlu diberikan dorongan untuk berpikir serius dalam pemilihan karir yang diinginkan selama duduk di bangku perkuliahan, (Sari, 2013).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi minat berkarir pada mahasiswa. Dalam penelitian ini terdapat dua faktor yang digunakan sebagai variabel independen, yaitu pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Kedua variabel tersebut dipilih karena pada memiliki pengaruh yang tidak konsisten terhadap minat berkarir mahasiswa yang dibuktikan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Adanya *research gap* berupa

perbedaan hasil pada peneliti sebelumnya menjadikan penelitian ini perlu dilakukan untuk meninjau kembali pengaruh faktor-faktor di atas terhadap minat berkarir mahasiswa. Hal ini menyebabkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam menentukan karirnya. Faktor tersebut tidak lain adalah dari dalam diri mahasiswa sendiri dalam bentuk sebuah motivasi, (Suniantara & Dewi, 2021). Penelitian tentang minat tidak terlepas dari teori yang menaunginya. Teori yang relevan dengan penelitian ini adalah Teori Holland, Teori Perilaku Terencana, dan Teori Pengharapan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh personalitas dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah dengan motivasi sebagai variabel moderasi (studi kasus mahasiswa perbankan syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Teori Holland

Teori pemilihan karir yang dikemukakan oleh John L. Holland merupakan teori yang sering digunakan untuk dipelajari dan diterapkan untuk pengembangan karir. Berdasarkan fakta bahwa prasyarat untuk pilihan karir berhubungan dengan faktor kepribadian, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat memproyeksikan dunia dan pandangan kerja ke dalam posisi mereka dan memilih karir sesuai dengan pilihan mereka secara pribadi.

Teori Holland menjelaskan terkait pemilihan karir seseorang guna memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan ekonomi, sosial, psikologis, serta menjelaskan sifat atau tipe kepribadian seseorang yang dilihat dari cocok/tidaknya dengan karir atau jabatan yang dipilihnya. Teori Holland mengasumsikan bahwa ciri-ciri perilaku, atau tipe kepribadian adalah penyebab utama pilihan dan pengembangan karir seseorang.

Menurut teori Holland, kepribadian seseorang merupakan hasil dari keturunan dan pengaruh lingkungan. Teori orientasi karir John Holland menyarankan seseorang dalam memilih karirnya agar disesuaikan dengan kepribadian yang dimiliki mereka, (Harahapet *al.*, 2020).

Teori Perilaku Terencana

Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) adalah pendekatan perilaku yang ditampilkan oleh individu yang timbul karena adanya intensi atau niat untuk berperilaku, Ajzen (1991) dalam (Suniantara & Dewi, 2021). Teori perilaku terencana dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi seseorang ketika dia tidak memiliki kendali penuh atas kehendaknya. Ajzen (1988) dalam (Mahyarni, 2013), menyatakan bahwa sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku merupakan keinginan bertindak (*behavioral intention*) yang mendasari tingkah laku seseorang.

Ajzen (2005) dalam (Mahyarni, 2013) mengemukakan bahwa sikap perilaku ditentukan oleh keyakinan tentang hasil tindakan, atau keyakinan tentang tindakan tersebut. Teori perilaku terencana ini menjelaskan bahwa keyakinan dapat diekspresikan dengan mengaitkan perilaku yang diharapkan dengan berbagai keuntungan/kerugian yang didapatkan dengan melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Asumsi utama dari teori perilaku terencana adalah bahwa individu secara rasional mempertimbangkan perilaku dan keterlibatan (pengambilan keputusan) dari tindakannya.

Minat Berkarir

Menurut Slameto (2010) dalam (R. Amalia & Diana, 2020), minat adalah rasa suka dan keterikatan seseorang terhadap sesuatu karena keinginannya sendiri. Sedangkan menurut Djaali (2008: 121), minat ialah menerima suatu hubungan diri sendiri dengan sesuatu selain diri sendiri. Minat berpengaruh besar terhadap sebuah prestasi pada pekerjaan, karir, atau jabatan. Minat adalah rasa suka dan keterikatan seseorang terhadap sesuatu karena keinginannya sendiri. Apabila seseorang tidak mempunyai minat dalam suatu pekerjaan maka ia tidak mungkin mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam (Efrilla *et al.*, 2015) karir merupakan suatu rangkaian posisi yang sangat berkaitan dengan pekerjaan yang ditempati oleh seorang individu sepanjang hidupnya. Suatu karir meliputi peningkatan sebuah tingkat tanggung jawab, kekuasaan, dan pendapatan seseorang. Perspektif yang lebih luas dari karir ialah seperangkat perilaku dan sikap yang berhubungan dengan aktivitas pekerjaan dan pengalaman seseorang sepanjang hidupnya, (Primashanti *et al.*, 2017).

Personalitas

Personalitas adalah salah satu penentu potensial dari perilaku individu dalam menghadapi situasi atau kondisi tertentu, Wicaksono (2011) dalam (Talamaosandi & Wirakusuma, 2017). Hal ini menjelaskan bahwa kepribadian mempengaruhi perilaku. Kepribadian menunjukkan bagaimana seseorang mengontrol atau mencerminkan kepribadian di tempat kerja, (Kudadiri & Hek, 2018) dalam (Suniantara & Dewi, 2021). Suyono (2014) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan seseorang kehilangan pekerjaan adalah karena ketidaksesuaian antara kepribadian mereka dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki personalitas tinggi dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan berusaha bekerja semaksimal mungkin.

Pertimbangan Pasar Kerja

Ambari & Ramantha (2017) dalam (Zulianto, 2020) menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja adalah semua tentang pekerjaan yang akan dapat diakses di masa depan. (Sari, 2013) keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja, atau kemudahan dalam mengakses lowongan kerja menjadi pertimbangan pasar kerja.

Menurut Suyono, 2014, pekerjaan yang memiliki pasar tenaga kerja yang luas akan lebih disukai daripada pekerjaan dengan pasar tenaga kerja yang kecil. Perbedaan peluang ini dapat menjadi pertimbangan ketika memilih suatu karir. Suroto (2016), mengatakan bahwa pasar kerja merupakan seluruh permintaan dan penawaran dalam pekerjaan dimana orang menawarkan tenaganya, dan perusahaan membutuhkan tenaga tersebut. Terdapat hal-hal yang biasa diperhatikan dalam mempertimbangkan pasar kerja yaitu meliputi fleksibilitas karir, kesempatan promosi, dan keamanan kerja (Harahap, 2017) dalam (Dananjaya & Rasmini, 2019).

Motivasi

Motivasi adalah proses menjelaskan kekuatan, arah, dan keberlanjutan seseorang untuk mencapai tujuannya, (Robbins and Judge, 2015: 127) dalam (Andjarwati, 2015). Motivasi dapat digambarkan sebagai dorongan yang terkandung dalam diri seseorang yang berusaha mengubah perilakunya agar lebih baik untuk memenuhi kebutuhannya, (Uno, 2015:3) dalam (Dippa *et al.*, 2020). Motivasi juga bisa datang dalam bentuk usaha, yang mengakibatkan orang atau sekelompok orang tertentu untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan mereka atau mendapatkan kepuasan dengan tindakan mereka, (Prihartanta, 2015).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa

Menurut Rahayu *et al* (2003) personalitas adalah karakteristik individu yang menentukan dan merefleksikan bagaimana individu tersebut merespon lingkungannya. Personalitas juga dapat menggambarkan kepribadian seseorang yang menunjukkan bagaimana cara orang tersebut berperilaku dan menjalankan pekerjaannya. Salah satu unsur yang menyebabkan seseorang kehilangan pekerjaan adalah karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaannya (Suyono, 2014). Dalam hal ini penting bagi mahasiswa pada saat memilih karir agar disesuaikan dengan karakteristik yang dimiliki. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan. Ketika mahasiswa memiliki personalitas yang sesuai dengan lingkungan kerja yang dipilihnya, maka akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mampu menumbuhkan minatnya untuk berkarir disana. Semakin tinggi personalitas yang dimiliki mahasiswa, maka semakin besar minat mereka untuk berkarir di lembaga keuangan syariah.

Konsep diatas didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Suniantara & Dewi, 2021) bahwa personalitas berpengaruh positif signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh (Prayoga, 2017) juga menyatakan bahwa variabel personalitas berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa. Oleh karena itu maka diperoleh asumsi hipotesis:

H1: Personalitas berpengaruh positif terhadap minat berkarir

Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa

Menurut Wheller (1983) dalam (Chairunnisa, 2014), Pertimbangan pasar kerja meliputi tersedianya lapangan kerja, fleksibilitas karir, keamanan kerja, dan kesempatan promosi. (Suyono, 2014) menyatakan bahwa pekerjaan yang memiliki pasar tenaga kerja yang luas akan lebih disukai daripada pekerjaan dengan pasar tenaga kerja yang kecil. (Rahayu & Putra, 2019) menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja akan selalu menjadi pertimbangan mahasiswa dalam memilih profesi, karena resesi dan sulitnya mencari pekerjaan maka mahasiswa akan lebih memperhatikan pasar kerja dalam jangka pendek atau jangka panjang. Dalam hal ini, mahasiswa akan mempertimbangkan pasar kerja yang ada ketika memilih suatu karir. Keamanan kerja yang terjamin, tersedianya lapangan kerja, atau kemudahan dalam mengakses lowongan kerja akan mempengaruhi minat berkarir mahasiswa. Semakin luas pasar kerja yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan, maka semakin besar minat mahasiswa untuk berkarir disana.

Teori yang digunakan, didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh (Candraning & Muhammad, 2017) yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap minat berkarir. Penelitian yang dilakukan oleh (Agustini, 2020) juga menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah. Oleh sebab itu maka diperoleh asumsi hipotesis:

H2: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat berkarir

Motivasi Memoderasi Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa

Motivasi ialah hasil yang ingin dicapai seseorang berdasarkan perkiraan dari yang bersangkutan bahwa tindakan yang dilakukan mengarah pada hasil yang diinginkan (Bailey & Phillips, 2015). Kuatnya motivasi yang ada dalam diri seseorang sebagian besar akan menentukan kualitas perilaku yang ditunjukkannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan, (Rahayu & Putra, 2019).

Pilihan karir mahasiswa ditentukan oleh sebuah harapan yang akan diperoleh selama menekuni karir, apakah karir tersebut mampu mencukupi kebutuhan hidup mereka serta dapat memberikan sebuah daya tarik bagi mereka, (Robbins dan Judge, 2017). Dalam hal ini mahasiswa akan memiliki minat yang besar untuk berkarir di lembaga keuangan syariah karena sesuai dengan karakteristik/personalitas yang dimiliki dengan harapan jika berkarir disana dapat memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan. Harapan yang dimiliki mahasiswa ini dapat dipenuhi dengan motivasi yang dimiliki. Motivasi tersebut dapat menjadi sebuah dorongan yang akan menumbuhkan daya juang mereka untuk mewujudkan keinginannya ketika memilih suatu karir. Motivasi yang dimiliki mahasiswa diharapkan dapat memperkuat minat mahasiswa untuk berkarir di lembaga keuangan syariah.

Berdasarkan teori dan asumsi diatas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi memoderasi pengaruh personalitas terhadap minat berkarir

Motivasi Memoderasi Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa

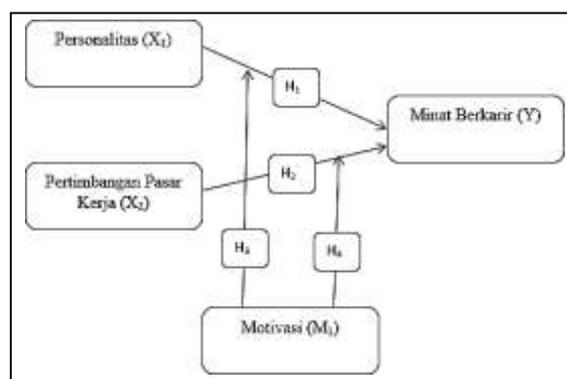
Motivasi ialah hasil yang ingin dicapai seseorang berdasarkan perkiraan dari yang bersangkutan bahwa tindakan yang dilakukan mengarah pada hasil yang diinginkan (Bailey & Phillips, 2015). Kuatnya motivasi yang ada dalam diri seseorang sebagian besar akan menentukan kualitas perilaku yang ditunjukkannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan, (Rahayu & Putra, 2019).

Pilihan karir mahasiswa ditentukan oleh sebuah harapan yang akan diperoleh selama menekuni karir, apakah karir tersebut mampu mencukupi kebutuhan hidup mereka serta dapat memberikan sebuah daya tarik bagi mereka, (Robbins dan Judge, 2017). Dalam hal ini mahasiswa akan memiliki minat yang besar untuk berkarir di lembaga keuangan syariah karena sesuai dengan karakteristik/personalitas yang dimiliki dengan harapan jika berkarir disana dapat memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan. Harapan yang dimiliki mahasiswa ini dapat dipenuhi dengan motivasi yang dimiliki. Motivasi tersebut dapat menjadi sebuah dorongan yang akan menumbuhkan daya juang mereka untuk mewujudkan keinginannya ketika memilih suatu karir. Motivasi yang dimiliki mahasiswa diharapkan dapat memperkuat minat mahasiswa untuk berkarir di lembaga keuangan syariah.

Berdasarkan teori dan asumsi diatas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi memoderasi pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarir

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian pada dasarnya adalah memperoleh hasil dengan cara ilmiah yakni rasional, sistematis, dan empiris (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menekankan pada analisis penelitian yang menggunakan perhitungan untuk memperoleh hasil dalam bentuk numerik guna mengetahui seberapa besar pengaruh personalitas, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi terhadap minat berkarir pada mahasiswa di Lembaga Keuangan Syariah.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2013). Adapun yang menjadi sampel dari penelitian adalah mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2018-2019.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability sampling* yaitu *Purposive sampling* sebagai teknik sampling. Teknik *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang sama kepada anggota populasi yang dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala likert. Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu: 1 = Sangat Setuju (SS), 2 = Setuju (S), 3 = Tidak Setuju (TS), 4 = Sangat Tidak Setuju (STS).

Sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner secara online melalui *Google Form* yang kemudian diisi oleh responden. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang dilakukan dengan mempelajari informasi yang berkaitan dengan tema yang dikaji peneliti melalui buku, jurnal, penelitian yang sudah ada, dll.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti melakukan teknik analisis data dengan menggunakan metode SEM dengan jenis *partial least squares modelling* (PLS-SEM). Setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan software SmartPLS versi 3.0 untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Dua komponen yang digunakan dalam pengujian analisis PLS-SEM yaitu model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*.

Pedoman untuk menentukan kriteria penerimaan hasil *Outer Model* dan *Inner Model* secara ringkas dijelaskan berikut ini:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran PLS

Model Pengujian	Atribut Model Pengukuran	Nilai Acuan
Outer Model	<i>Convergent Validity</i>	Nilai <i>loading factor</i> harus di atas 0.70

(Model Pengukuran)	<i>Discriminant Validity</i>	Nilai <i>loading</i> harus lebih besardari indikator lainnya agar dapat dikatakan valid (Sholihin & Ratmono, 2013).
	<i>Cronbach's Alpha</i>	Composite Alpha di atas 0.60
	<i>Composite Reliability</i>	Composite Reliability di atas 0.60
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai AVE di atas 0.50
Inner Model (Model Struktural)	<i>R-Square</i>	Ghozali & Latan (2015), menjelaskan bahwa nilai faktor determinasi sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model tersebut kuat, moderat, dan lemah.
	<i>F-Square</i>	Menurut (Cohen, 1988) dalam kriteria <i>F-Square</i> yang disarankan adalah dengan nilai 0,02, 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, sedang, dan besar pada level struktural.
	<i>Path Coefficient</i>	Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.
	Uji Hipotesis	Jika nilai t-statistik > 1,96 maka H0 ditolak. Jika <i>P-Value</i> < 0,05 maka H0 ditolak (Hussein, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dalam penelitian ini menjelaskan tentang karakteristik mahasiswa perbankan syariah UIN Sunan kalijaga Yogyakarta dalam memilih berkarir. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, dan asal angkatan.

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin, Data Usia, Data Angkatan

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	35	24,0%
Perempuan	111	76,0%
Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
< 19 tahun	1	0,7%
20 - 24 tahun	145	99,3%
Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
2018	68	46,6%
2019	78	53,4%

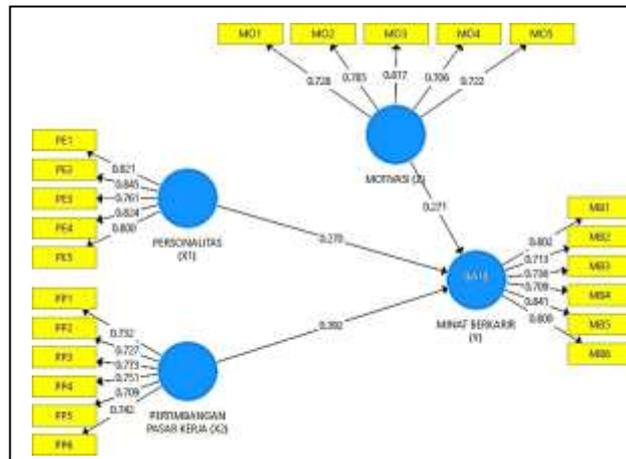
Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 146 orang mahasiswa. Responden dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan daripada responden dengan jenis kelamin laki-laki. Jumlah responden perempuan dalam penelitian ini sebanyak 111 responden atau 76,0%. Sementara jumlah responden laki-laki sebanyak 35 responden atau 24,0%.

Sementara itu responden dengan usia yang paling mendominasi adalah responden yang memiliki usia 20 – 24 tahun yaitu sebanyak 145 orang atau 99,3%. Sementara responden yang memiliki usia < 19 tahun sebanyak 1 responden atau 0,7%.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jika responden yang merupakan mahasiswa dari angkatan 2018 sebanyak 68 responden atau 46,6%. Selanjutnya responden mahasiswa yang berasal dari angkatan 2019 sebanyak 78 responden atau 53,4%.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran dilakukan dengan menguji seluruh data responden dengan melalui pengujian *validity convergent* dan *discriminant validity*. Sementara, *composite validity* (uji reliabilitas) dilakukan melalui dua cara yaitu dengan melihat *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian atau *output Smart PLS* yang telah dilakukan.



Gambar 4. 1 Outer Model

Berdasarkan *output* diatas, *loading* untuk masing-masing indikator memiliki nilai > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid atau memenuhi syarat validitas konvergen.

Pemeriksaan selanjutnya adalah dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE dapat dijadikan alat untuk mengevaluasi validitas konvergen. Adapun syaratnya adalah nilai AVE > 0,50. Berikut adalah hasil perhitungannya.

Tabel 4. 2 Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted
Personalitas	0,658
Pertimbangan Pasar Kerja	0,546
Motivasi	0,567
Minat Berkarir	0,591
Motivasi*Personalitas	1,000
Motivasi*Pertimbangan Pasar Kerja	1,000

Sumber: Analisis (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2, nilai AVE pada masing-masing konstruk memiliki nilai di atas 0,50 maka dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk pada penelitiannya ini telah lolos uji validitas konvergen.

Tabel 4. 3 Hasil Discriminant Validity

	MB	MTV	MTV* PRSON	MTV*PPK	PRSON	PPK
Minat Berkarir (Y)	0,769					
Motivasi (Z)	0,630	0,753				
Motivasi*Personalitas	-0,268	-0,145	1,000			
Motivasi*Pertimbangan Pasar Kerja	-0,269	-0,147	0,566	1,000		
Personalitas(X1)	0,667	0,621	-0,285	-0,141	0,811	
Pertimbangan Pasar Kerja (X2)	0,682	0,489	-0,139	-0,059	0,586	0,739

Sumber: Analisis (2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa akar AVE untuk masing-masing konstruk memiliki nilai akar AVE lebih tinggi daripada korelasi antara variabel yang lain. Pada tabel *Fornell-Larker Criterion Correlation* dapat diketahui bahwa variabel minat berkarir memiliki nilai akar AVE sebesar 0,769 nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk yang lain. Hasil ini juga terbukti pada semua variabel yang telah memenuhi syarat. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Composite Validity (Uji Reliabilitas)

Pengujian *composite validity* dapat diukur dengan melihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Berikut ini adalah hasil perhitungannya:

Tabel 4. 4 Nilai Composite Validity

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Personalitas	0,906	0,870
Pertimbangan Pasar Kerja	0,878	0,835
Motivasi	0,867	0,809
Minat Berkarir	0,896	0,860

Sumber: Analisis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk dapat dikatakan sangat baik, karena memiliki nilai di atas 0,70. Selanjutnya jika dilihat dari nilai *cronbach's alpha* masing-masing konstruk memiliki nilai di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan mempunyai reliabilitas yang baik dan telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

Evaluasi model Struktural (Inner Model)

Tahapan selanjutnya adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Hal ini dilakukan dengan menggunakan Uji *Coefficient Of Determination* (R^2), *F-Square*, dan *path coefficient*.

R-Square

Tabel 4.4 Hasil R-Square

Variabel	R-Square
Minat Berkarir (Y)	0,647

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan hasil nilai *R-Square* sebesar 0,647 atau 64,7% maka dapat disimpulkan bahwa minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah dapat dijelaskan oleh personalitas, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi sebesar 64,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,3% dijelaskan oleh faktor lain. Permodelan yang dibentuk tergolong model yang moderat karena memiliki nilai R2 0,647 yang mana lebih besar dari 0,33.

F-Square

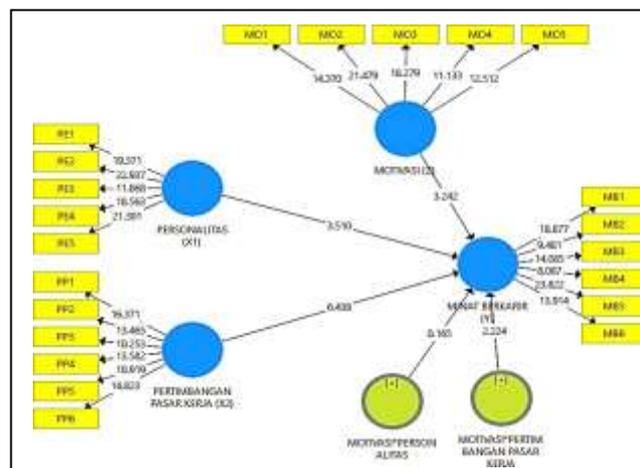
Tabel 4.5 Hasil F-Square

Variabel	Minat Berkarir
Personalitas	0,084
Pertimbangan Pasar Kerja	0,288
Motivasi	0,105

Berdasarkan *output* 4.5 maka dapat diketahui bahwa:

- 1) Minat berkarir terhadap personalias memiliki nilai F2 sebesar 0,084 maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel minat berkarir terhadap pertimbangan pasar kerja memiliki nilai F2 sebesar 0,288 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel minat berkarir terhadap motivasi memiliki nilai F2 sebesar 0,105 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Path Coefficient



Gambar 4.2 Path Coefficient

Dari hasil *path coefficients* pada Gambar 4.2, pertimbangan pasar kerja faktor yang mendominasi pengaruh terhadap minat berkarir sebesar 6,438. Variabel personalitas memberikan pengaruh terhadap minat berkarir sebesar 3,510. Sementara variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap minat berkarir sebesar 3,242. Selanjutnya pada variabel pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarir setelah adanya variabel motivasi (variabel moderasi) adalah sebesar 2,224. Kemudian untuk variabel personalitas

terhadap minat berkarir setelah adanya variabel motivasi (variabel moderasi), yaitu sebesar 0,165.

Uji Hipotesis

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t-Statistics	p-Values	Keterangan
Motivasi*Personalitas -> Minat Berkarir(Y)	0,165	0,869	Ditolak
Motivasi*Pertimbangan Pasar Kerja -> Minat Berkarir (Y)	2,224	0,027	Didukung
Personalitas (X1) -> Minat Berkarir (Y)	3,510	0,000	Didukung
Pertimbangan Pasar Kerja (X2) -> Minat Berkarir (Y)	6,438	0,000	Didukung

Pembahasan

Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa

Penelitian ini menyatakan bahwa personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah. Penelitian ini membuktikan bahwa kondisi personal/kepribadian yang ada di dalam diri mahasiswa merupakan faktor yang kuat dalam penentuan karir mereka kedepan.

Ketika keadaan di lingkungan kerja sesuai dengan kondisi personal mahasiswa, maka akan mempengaruhi minat mereka untuk berkarir disana. Hal ini menunjukkan bahwa minat mereka berkarir di lembaga keuangan syariah dipengaruhi oleh kesesuaian kepribadian yang dimiliki dengan lingkungan kerja di lembaga keuangan syariah.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Suniantara & Dewi, 2021) dan (Prayoga, 2017) dimana disimpulkan bahwa variabel personalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa. Sedangkan hasil yang berbeda ditemukan oleh (Asmoro et al., 2016) dimana minat berkarir mahasiswa tidak dipengaruhi oleh personalitas.

Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa

Penelitian ini menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah. penelitian ini membuktikan bahwa dalam menentukan karir di masa depan mahasiswa akan mempertimbangkan pasar kerja yang ada. Akses lowongan pekerjaan yang mudah, keamanan yang terjamin ditempat kerja, serta jenjang karir yang ditawarkan perusahaan akan menjadi faktor yang penting dalam pemilihan karir mereka. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja yang semakin tinggi, membuat minat mahasiswa untuk berkarir di lembaga keuangan syariah semakin besar.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Candraning & Muhammad, 2017) dan (Agustini, 2020) yang menghasilkan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap minat berkarir di lembaga keuangan syariah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Baha et al., 2021) dan (Dary & Ilyas, 2017) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap minat untuk berkarir.

Motivasi Memperkuat Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa

Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memperkuat hubungan antara personalitas terhadap minat berkarir mahasiswa. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah diisi oleh mahasiswa, dapat diketahui bahwa mahasiswa memiliki minat untuk berkarir di lembaga keuangan syariah berdasarkan keinginannya sendiri, karena menurut mereka berkarir di lembaga keuangan syariah adalah sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Selain itu, mereka juga merasa bahwa dengan memilih pekerjaan di lembaga keuangan syariah dapat memberikan rasa nyaman dalam diri mereka. Sementara itu faktor yang mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk berkarir di lembaga keuangan syariah dikarenakan beberapa faktor seperti mendapatkan pekerjaan yang memberikan gajitambahan (di luar gaji pokok, seperti honor) yang tinggi tidak mampu memperkuat minat berkarirnya di lembaga keuangan syariah.

Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa minat mahasiswa dalam memilih karir tidak terpengaruh dengan motivasi yang dimiliki. Motivasi mahasiswa tentang berkarir di lembaga keuangan syariah tidak memperkuat minat mereka untuk bekerja disana. Artinya, mahasiswa tidak membutuhkan sebuah motivasi/dorongan lagi karena dorongan tersebut sudah ada didalam personalitas/kepribadian yang dimiliki mahasiswa.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga yang mempresentasikan motivasi memperkuat pengaruh personalitas terhadap minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah tidak dapat diterima. Oleh karena itu, dalam meningkatkan minat mahasiswa dalam pemilihan karirnya adalah dikarenakan adanya kesesuaian antara kondisi personal mahasiswa dengan lingkungan kerja di lembaga keuangan syariah tanpa diperkuat oleh motivasi.

Motivasi Memperkuat Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa

Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mampu memperkuat hubungan antara pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarir mahasiswa. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa perbankan syariah akan memperhatikan pertimbangan pasar kerja dalam pemilihan karirnya, serta akan meningkatkan daya juang yang dimiliki untuk mewujudkan impian karirnya di masa depan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keempat yang mempresentasikan motivasi memperkuat pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah dengan dapat diterima. Oleh sebab itu dalam pemilihan karir mahasiswa pertimbangan pasar kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan minat berkarir mereka di lembaga keuangan syariah. Adanya motivasi yang ada di dalam diri mahasiswa juga akan semakin memperkuat minat mereka untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya. Dengan motivasi yang tinggi seorang mahasiswa tentu menginginkan adanya peningkatan keahlian demi pengembangan karir. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti seminar, pelatihan, serta bergabung dalam *group discussion* atau himpunan baik di dalam kampus maupun di luar kampus.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap minat berkarir mahasiswa pernah dilakukan oleh (Sianturi & Sitanggang, 2021) dan (Prihatini & Rachmawati, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa tiga hipotesis yang dirumuskan dapat diterima, sementara satu hipotesis ditolak. Penelitian ini menemukan hasil bahwa personalitas

dapat mempengaruhi minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa merasa bahwa kondisi personal mereka sesuai dengan lingkungan kerja di lembaga keuangan syariah. Selain itu, faktor pertimbangan pasar kerja juga mempengaruhi minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah. Kemudahan dalam mengakses lowongan pekerjaan, fleksibilitas karir, dan promosi jabatan yang di tawarkan oleh lembaga keuangan syariah mampu menumbuhkan minat mereka untuk berkarir disana. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi mampu memperkuat hubungan pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarir mahasiswa. Artinya mahasiswa memiliki minat berkarir di lembaga keuangan syariah karena mudahnya mengakses lowongan pekerjaan, keamanan kerja yang terjamin, serta fleksibilitas karir yang ditawarkan oleh lembaga keuangan syariah dan diperkuat dengan adanya motivasi. Akan tetapi, motivasi tidak mampu memperkuat hubungan antara personalitas terhadap minat berkarir mahasiswa.

SARAN

Berdasarkan penelitian ini, saran yang peneliti berikan yaitu bagi pihak institute diharapkan dapat memberikan dukungan serta pengkondisian lingkungan agar mahasiswa termotivasi berkarir di lembaga keuangan syariah. Hal ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler atau pelatihan yang dapat membantu mahasiswa mencapai karir yang diinginkan, khususnya di bidang syariah. Kemudian bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi apabila akan meneliti dengan topik yang sama. Pada penelitian ini, penulis hanya menggunakan variabel personalitas, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang lebih relevan sehingga lebih banyak variabel lain yang dapat diteliti.

Selain itu, dalam penelitian ini penulis memilih kriteria responden dengan populasi yang merupakan mahasiswa perbankan syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah responden dengan lebih besar, memperluas wilayah penelitian, serta memperbesar jangkauan penelitian agar penelitian selanjutnya memperoleh hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, S. N. F. (2020). Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan Akuntansi Syariah, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Bosowa Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah. *Economics Bosowa Journal*, 6(002), 40–55.
- Ahmad, F. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir di Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)*.
- Amalia, R., & Diana, N. (2020). Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 09(02), 99–113.
- Amalia, Z., Fauzi, A., & Mardi. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Edumonika*, 05(02), 731–745.
- Amalianita, B., & Putri, Y. E. (2019). Perspektif Holland Theory serta Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Karir. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 4(2), 63–70. <https://doi.org/10.29210/3003490000>

- Ambari, I. P., & Ramantha, I. W. (2017). Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilai- Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Personalitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 18(1), 705–734.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A., & Suhendro, S. (2016). Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 123–135. <https://doi.org/10.24815/jdab.v2i2.4213>
- Astuti, U. W. (2020). *Pengaruhpengetahuan Akuntansi Syariah, Religiusitas Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi yang Telah Menempuh Mata Kuliah Akuntansi Syaria*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Baha, F., Nur, D., & Mawardi, M. C. (2021). Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan Akuntansi Syariah, Pelatihan Profesional dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 10(02), 40–57.
- Bailey, T. H., & Phillips, L. J. (2015). The Influence of Motivation and Adaptation on Students' Subjective Well-being , Meaning in Life and Academic Performance. *Higher Education Research & Development*, 4360. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1087474>
- Candraning, C., & Muhammad, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 3(2), 90–98. <https://doi.org/10.20885/jeki.vol3.iss2.art5>
- Chairunnisa, F. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Universitas Tanjungpura Pontianak). *Jurnal Audit Dan Akuntansi*, 3(2), 1–26.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Dananjaya, D. G. N., & Rasmini, N. K. (2019). Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional, Dan Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Pada Pemilihan Karir. *Jurnal Akuntansi*, 29, 899–911.
- Dary, A. W., & Ilyas, F. (2017). Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 51–60.
- Dippa, F. A. T., Mendra, N. P. Y., & Bhegawati, D. A. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Mahasaraswati Denpasar). *Jurnal Kharisma*, 2(2), 262–283.
- Dwijayanty, R., Sukadwilinda, S., & Sopian, I. (2019). Influencing Factors on Students' Career Interests in Islamic Financial Institutions. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 2(2), 131–136. <https://doi.org/10.17509/tjr.v2i2.21492>

- Efrilla, R., Herawati, & Muslim, R. Y. (2015). Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional dan Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 1–14.
- Febriyanti, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 88–98. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30656/jak.v6i1.1036>
- Foerthiono, A. N., & Sadjiarto, R. A. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Sebagai Akuntan Publik Dengan Persepsi Etis Skandal Akuntansi Sebagai Variabel Intervening. *Petra Christian University Tax and Accounting Review*, 4(2), 1–7.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Hapsoro, D., & Hendrik, D. T. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Terhadap Mahasiswa Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi Dewantara*, 2(2), 142–156. <https://doi.org/10.29230/ad.v2i2.2638>
- Harahap, N. A. H., Amalianingsih, R., & Hidayat, D. R. (2020). *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*. 11(1), 40–46.
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS3.0. *Universitas Brawijaya*, 1, 1–19. <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>
- Januarti, I., & Chariri, A. (2019). Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Dengan Expectancy Theory. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 162–176. <https://doi.org/10.22219/jrak.v9i2.8577>
- Kolistiawan, B. (2017). Tantangan Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *MUQTASID Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(1), 78. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i1.78-94>
- Mahendra, T. R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Minat Terhadap Peluang Bekerja Di Perbankan Syariah (Studi Mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Prosiding UMY Grace*, 1(1), 582–592. <http://repository.radenintan.ac.id/5553/1/SKRIPSI.pdf>
- Mahmudah, N. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa STEI SEBI Jurusan Akuntansi Syariah Terhadap Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 1(2), 83–100.
- Mahyarni. (2013). Theory Of Reasoned Action Dan Theory Of Planned Behavior (Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku). *Jurnal El-Riyasah*, 4(1), 13–23. <https://doi.org/10.24014/jel.v4i1.17>
- Marshadi, & Irawan, R. (2017). Model Struktural Minat Mahasiswa Berkarier di Bidang Perbankan Syariah Sebagai Dasar Pengembangan Proses Pembelajaran. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 1(1), 1–10.
- Maryana, E., Yuliana, & Oktarina, K. (2020). Pengaruh Penghargaan Finansial, Personalitas dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Seorang Akuntan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi STIE Prasetya Mandiri Lampung dan Universitas Malahayati Bandar Lampung). *Jurnal Gema Ekonomi*, 10(2), 1697–1713.
- Mensari, R. D., & Dzikra, A. (2017). Islam dan Lembaga Keuangan Syariah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(1), 239–256.

- Merdekawati, D. P., & Sulistyawati, A. I. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, 13(1), 36589. <https://media.neliti.com/media/publications/36589-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pemilihan-karir-akuntan-publik-dan-non-akuntan-p.pdf>
- Prayoga, F. E. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Dewan Pengawas Syariah*. Universitas Negeri Semarang.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Prihatini, P. A., & Rachmawati, N. A. (2018). Pengaruh motivasi, efektivitas pembelajaran mata kuliah perpajakan dan kesempatan kerja di bidang perpajakan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir di bidang perpajakan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Primashanti, N. L. C., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Referents, dan Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Sebagai Akuntan (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi UNDIKSHA*, 8(2), 1–6.
- Putri, I. E., Yusuf, M., & Afdal. (2021). Perspektif Teori Holland dalam Pemilihan Karir Siswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1669–1675. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/591>
- Rachmawati, L., Pahala, I., & Jaya, T. E. (2017). Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Bidang Perpajakan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Pada Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi*, 12(01). <https://doi.org/doi.org/1021009/wahana-akuntansi/12.1.03>
- Rahayu, P. N., & Putra, N. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Pada Karir Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 28(2), 1200–1229. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v28.i02.p16>
- Sari, M. (2013). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan. *Jurnal Riseat Akuntansi Dan Bisnis*, 13(2), 174–201. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/148/93>
- Sholihin & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. ANDI.
- Sianturi, H., & Sitanggang, D. N. (2021). Pengaruh Persepsi Dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Di Bidang Perpajakan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Ekonomi*, 6(2), 94–104. <https://www.bps.go.id/>
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Suniantara, I. G., & Dewi, L. G. K. (2021). Motivasi Memoderasi Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 31(8), 1947–1959. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i08.p06>
- Suyono, N. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ). *Jurnal Penelitian*

Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, 1(2), 69–83.
<https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/view/235>

Talamosandi, N. K. P. S., & Wirakusuma, M. G. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Personalitas Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 19(1), 1–26.

Zulianto, A. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Bekerja di Perbankan Syariah Pada Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah STAI Attanwir Bojonegoro. *Jurnal Keislaman Dan Pendidikan*, 13(2), 125.