

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Spiritual

1. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Jerald Greenberg dan Robert A.

Baroon yang dikutip Wibowo dalam bukunya mengatakan bahwa:

Motivasi adalah serangkaian proses yang terdiri dari membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*), perilaku manusia supaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan seseorang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.²

. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari diri sendiri atau individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu sehingga dapat menghasilkan sesuai dengan harapan atau keinginan. Salah satu motivasi seperti motivasi bekerja dimana pada motivasi ketika bekerja akan mengarahkan segala upaya untuk memaksimalkan pekerjaan yang dilakukannya, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh John R. Schermerhor Jr. c.s yang dikutip oleh winardi dalam bukunya, mengatakan bahwa:

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hal. 322

Motivasi ketika bekerja adalah istilah yang dipakai dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB), yang digunakan untuk menjelaskan tentang berbagai kekuatan-kekuatan yang berasal dari diri manusia sehingga dapat menyebabkan munculnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang digunakan ketika sedang bekerja.²

Berdasarkan penjelasan diatas maka ketika seseorang memiliki motivasi kerja maka apapun yang dilakukan dalam kegiatan bekerja tersebut semata-mata hanya untuk memaksimalkan pekerjaan yang dilakukan. Seperti seorang tersebut akan menggunakan waktu kerja yang dimiliki hanya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bisa menyelesaikan tepat waktu.

2. Pengertian Motivasi Spiritual

Teori-teori motivasi sangat berhubungan dengan kebutuhan seorang manusia. Kebutuhan seseorang akan terus bertambah tanpa ada batasnya hal tersebut dilakukan hanya untuk memenuhi keinginannya, dikarenakan setiap manusia tidak akan merasa puas atas apa yang didapatkannya. Hal ini akan mengakibatkan kepuasan seseorang tidak akan pernah tercapai dan akan terus bertambah. Kebutuhan akan memaksa seseorang untuk memenuhinya, salah satu cara seseorang dapat memenuhi kebutuhan adalah dengan melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan upah atau gaji yang dipat digunakan untuk memenuhi kebutuhan.

² Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Bekerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2001), hal. 2

Kebutuhan yang tidak akan pernah terpuaskan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Maslow yang dikutip Winardi dalam bukunya, adalah:

Manusia adalah makhluk yang tidak pernah puas seratus persen. Bagi manusia kepuasan, sifatnya sementara. Jika suatu kebutuhan telah terpenuhi, orang tidak lagi berkeinginan memenuhi kebutuhan tersebut, tetapi berusaha untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi tingkatannya. Jadi, kebutuhan yang mendapat prioritas pertama untuk dipuaskan adalah kebutuhan dasar fisiologis.³

Pada dasarnya kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok yang harus terlebih dahulu dipenuhi dibandingkan kebutuhan-kebutuhan lain yang berada di tingkatan lebih tinggi dibandingkan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang bersifat wajib untuk dipenuhi.

Maslow juga mengakui bahwa untuk mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan cara memuaskan empat kebutuhan yang berada pada tingkatan yang ada di bawahnya. Pada hirarki tertinggi, manusia yang mengaktualisasikan diri lebih di dorong oleh metamotivasi (*meta-motivation*). Konsep metamotivasi merupakan pendekatan *humanistic* yang mengakui eksistensi agama. *Mystical* atau *peak eperience* merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Pada kondisi ini manusia merasakan adanya pengalaman keagamaan yang sangat mendalam. Maslow membagi motivasi menjadi dua yaitu motivasi primer

³ *Ibid.*, hal. 102

dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu.⁴

Konsep mengenai motivasi spiritual tergantung pada pribadi setiap individu, hal ini karena pematangan individu mengenai spiritualitas berbeda-beda setiap orang. Sehingga jalan untuk memnuhinya pun dilakukan secara berbeda sesuai dengan tahapannya. Apabila pemenuhan tersebut diberikan tidak sesuai dengan kadarnya maka individu tersebut akan merasa terbebani, karena keberatan untuk memahami hal tersebut. Motivasi spiritual memberikan dampak yang positif bagi wilayah, hal ini merupakan pendapat yang dikemukakan Chaptra yang dikutip Meika dalam jurnalnya menyatakan bahwa:

Motivasi spiritual menurut Chaptra sejawa dengan yang dikemukakan oleh Max Webber yang menyatakan bahwa barat berkembang tidak didorong oleh motivasi dari nilai konsumtif, melainkan oleh motivasi dari nilai kreatif yang disebut sebagai etos karya. Karena Max Webber beragama Protestan, maka etos karya itu disebut etos protestan atau dapat dikatakan sebagai etos agama. Etos agama yang dimaksud etos spiritual yang telah memajukan perekonomian di barat, dimana sebetulnya kemajuan perekonomian tersebut didorong oleh kekuatan motivasi spiritual Protestan.⁵

Selain itu pendapat mengenai jenis-jenis motivasi menurut pendapat Az-Zahrani yang dikutip Miftahun Nikmah Suseno dalam jurnalnya, mengatakan bahwa:

⁴ Arijo Isnoor Narjono, *Etika Islam dan Motivasi Kerja (Islam Ethics and Employee Motivation)*,(Jurnal JIBEKA, Vol. 7 No. 2, STIE ASIA Malang, 2013), hal. 11

⁵ Meika Kurnia Puji Rahayu D.A dan Dhanang Tulus Firmanu, *Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Religius...*, hal. 58

Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi utama atau motivasi psikologi dan motivasi kejiwaan dan spiritual. Motivasi utama atau psikologi adalah motivasi fitrah dan sudah menjadi tabiat dan bawaan manusia sejak dilahirkan, motivasi ini berkaitan dengan kebutuhan tubuh dan juga segala sesuatu yang berkaitan dengan bentuk fisik. Sedangkan motivasi kejiwaan dan spiritual berkaitan dengan kebutuhan manusia baik secara kejiwaan maupun spiritual yang tidak berhubungan langsung dengan kebutuhan manusia secara biologis, namun lebih kearah kebutuhan manusia untuk berkembang dengan interaksi sesama manusia dan kebutuhan yang berkaitan dengan aspek spiritualitas pada diri manusia.⁶

Berdasarkan penjelasan diatas maka Motivasi spiritual merupakan sebuah motivasi yang sangat berkaitan dengan aspek spiritualitas dalam diri manusia, selain itu dnegan adanya motivasi spiritual maka seseorang akan terus termotivasi untuk memenuhi kebutuhan spiritualitasnya. misalnya motivasi untuk terus menjaga agar bertaqwa, tetap menjalankan agama yang dianutnya, melakukan kebaikan, selalu berada dalam kondisi kebenaran dan keadilan, dan menghindari untuk melakukan kejahatan, kebatilan dan kedzaliman.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Artinya: “Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan Semesta Alam.(Q.S Al-An'am ayat 162)”⁷

Berdasarkan ayat diatas maka dapat diketahui sesungguhnya manusia berada di bumi ini hanya untuk Allah, segala perbuatan dan

⁶ Miftahun Ni'mah Suseno, *Motivasi Spiritual dan Komitmen Efektif pada Karyawan*, (Jurnal Psikologi, Vol. 5 No. 1, UIN Sunan Kalijogo Yogyakarta, 2012), hal. 35

⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jabal, 2006), hal.150

kegiatan termasuk bekerja harus didasari dengan keyakinan bahwa semuanya dilakukan semata-mata untuk Allah. Seorang manusia yang berpegang pada prinsip tersebut maka akan melakukan perbuatan dengan ikhlas, karena yang dilakukan semata-mata tidak hanya untuk kepentingan dunia tetapi juga memenuhi kewajiban kepada Allah SWT untuk mendapatkan *Ridho-Nya*. Sehingga motivasi spiritual yang bagus akan digunakan dalam berbagai hal termasuk dalam minat bekerja, ketika motivasi spiritual kuat maka pekerjaan yang akan dipilih pun tidak sembarangan dan tidak bertentangan dengan spiritualitas yang dimiliki seseorang.

3. Indikator motivasi spiritual

Menurut Anshari yang dikutip Yoiz Shofa dalam jurnalnya, membagi motivasi spiritual menjadi tiga yaitu:

a. Motivasi akidah

Motivasi akidah merupakan sebuah motivasi yang berasal dari dalam diri mengenai keyakinan akan kehidupan, yaitu berupa pengikraran yang berbeda dengan isi hati. Sehingga motivasi akidah dapat dikatakan sebagai motivasi yang berasal dari kekuatan-kekuatan akidah tersebut. Ibadah merupakan sarana dalam melakukan hubungan dengan hamba Allah dengan Tuhan-Nya, akan tetapi tidak melewati batas-batas yang dilarang. Selain itu hamba Allah dalam menjalankan ibadahnya, dapat melihat tata caranya yang benar sesuai dengan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul.

b. Motivasi ibadah

Motivasi Ibadah adalah motivasi yang pasti dilakukan seseorang ketika memiliki ibadah, sementara manusia yang tidak memiliki agama maka ia enggan untuk melakukan motivasi ibadah. Motivasi Ibadah seperti menjalankan sholat, melakukan puasa dan berdo'a ketika setelah sholat atau akan menjalankan suatu kegiatan. Jika dihubungkan dengan bekerja maka ibadah dapat dikatakan sebagai sebuah proses sedangkan hasil yang dapat dihasilkan berupa muamalat. Muamalat adalah suatu aturan yang mengatur tentang bagaimana hubungan seseorang dengan sesamanya dan hubungan manusia dengan benda ataupun materi.

c. Motivasi muamalat

Motivasi Muamalat berbeda dengan motivasi yang lain dimana pada motivasi ini mengatur tentang kebutuhan manusia baik primer maupun sekunder. Kebutuhan primer merupakan kebutuhan pokok yang pasti sangat dibutuhkan oleh setiap manusia sementara kebutuhan sekunder adalah kebutuhan yang bersifat seperti kesenangan dan mempunyai kewajiban untuk semakin meningkatkan kinerja. Kebutuhan primer ada yang dilarang dalam islam misalnya bermewah-mewahan.⁸

Berdasarkan penjelasan diatas maka motivasi spiritual terbagi menjadi tiga indikator yaitu, motivasi akidah yang berkaitan dengan keyakinan, motivasi ibadah yang berguna untuk menjalankan ibadah dan motivasi muamalat yang berhubungan dengan kebutuhan manusia.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip Diah Nurhayati dalam jurnalnya mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan “keseluruhan baik benda ataupun lainnya yang berada di sekitar pekerja dan dapat menimbulkan pengaruh bagi pekerja dalam kegiatan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”⁹Sementara Menurut Wursanto yang dikutip Nazarrudin Malik dalam bukunya, lingkungan kerja adalah “segala sesuatu baik yang bersifat fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung

⁸ Yoiz Shofwa, *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap...*, hal. 8

⁹ Diah Nurhayati, Maria Magdalena Minarsih dan Heru Sri Wulan, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabakhti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)*, (Jurnal Of Management, Vol. 2 No. 2, Universitas Padaranan Semarang, 2016), hal. 5

akan berpengaruh terhadap pegawai.”¹⁰ Jadi lingkungan kerja segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat menimbulkan pengaruh atau dampak bagi tenaga kerja yang sedang menjalankan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak yang positif dan dampak negatif tergantung kondisi atau suasana yang terdapat dalam lingkungan organisasi tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja dimana tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman berada di tempat kerjanya, sehingga pekerja dapat memaksimalkan waktu yang dimiliki untuk bekerja. Sementara lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.¹¹

Menurut Budiman yang dikutip Budi Cahyadi dalam jurnalnya, memberikan pendapat mengenai lingkungan kerja dalam pandangan islam adalah:

Lingkungan dimana keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan kemampuannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya.¹²

¹⁰Nazarruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2016), hal. 164

¹¹ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), hal. 51

¹² Budi Cahyadi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinann dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)*, (Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah, Vol. 3 No 1, Universitas Ibn Khaldun Bogor, 2019), hal. 31

Lingkungan kerja bukan hanya tanggung jawab seorang diri, melainkan merupakan tanggung jawab bersama sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, namun tidak melupakan nilai-nilai islam sebagai landasannya. Penjelasan mengenai lingkungan kerja ini sesuai dengan surah dalam Al-Quran, yaitu surah Al-Mulk ayat 3-4 dan Al-Hujarat ayat 10

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَّا تَرَىٰ فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِن تَفَوُّتٍ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ ﴿٣﴾ ثُمَّ ارْجِعِ الْبَصَرَ كَرَّتَيْنِ يَنْقَلِبْ إِلَيْكَ الْبَصَرُ خَاسِئًا وَهُوَ حَسِيرٌ ﴿٤﴾

Artinya: 3. “yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Maka sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, Adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”

4. “kemudian pandangilah sekali lagi niscaya penglihatanmu akan kembali kepadamu dengan tidak menemukan sesuatu cacat dalam penglihatanmu itupun dalam keadaan payah” (QS. Al-Mulk : 3-4)¹³

Selain itu terdapat pula penjelasan tentang lingkungan kerja dalam surah Al-Hujuraat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaiki hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat”. (QS. Al-Hujuraat : 10)¹⁴

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan...*, hal. 562

¹⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan...*, hal. 516

Berdasarkan ayat diatas maka dapat diketahui bahwa Allah SWT telah menciptakan segalanya secara seimbang dalam berbagai hal untuk memudahkan urusan manusia di dunia. Selain itu Allah SWT mengharuskan umat manusia hidup bersaudara dengan cara menjalin hubungan baik dengan sesama manusia termasuk rekan kerja yang terdapat dalam satu organisasi. Hubungan baik yang telah terjalin akan memberikan dampak yang positif tidak hanya untuk sesama manusia tetapi juga hubungan dengan Allah SWT karena telah melaksanakan perintah-Nya.

Lingkungan kerja yang baik dalam suatu lembaga maka akan meningkatkan minat untuk bekerja di tempat tersebut. Berbeda halnya ketika lingkungan kerja tersebut kurang baik, maka minat untuk bekerja pada lembaga tersebutpun akan berkurang.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

1) Faktor lingkungan kerja fisik

Merupakan lingkungan kerja yang terdapat di sekitar tempat kerja. Kondisi di lingkungan kerja dapat menimbulkan pengaruh bagi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

a) Rencana ruang kerja

Meliputi berbagi pengaturan mengenai tata letak peralatan yang dipakai dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan pengaruh

bagi pekerja seperti rasa kenyamanan dan tampilan baru dari tempat kerja karyawan.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi berbagai alat yang mendukung dalam bekerja dan metode yang dipakai ketika bekerja. Peralatan yang sesuai dengan pekerjaan maka akan memberikan dampak yang positif untuk hasil kerja karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi di sekitar lingkungan kerja seperti adanya lampu sebagai penerangan dan adanya suara yang mengganggu para pekerja dalam kegiatan pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dan dapat menyebabkan pekerja akan merasa terganggu seperti sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai.

d) Tingkat *visual privacy* atau *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi di sini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian, kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan yang berlebihan

Beban pekerjaan yang terlalu banyak sementara waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya hanya sedikit maka akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan. Akibatnya karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya kurang maksimal karena beban yang diberikan berlebihan.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang tidak terlalu baik dan kurang efisien akan memunculkan ketidakpuasan seperti, kurang stabilnya suasana politik dan kurangnya umpan balik dari prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya

perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.¹⁵

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari segi fisik maupun psikis. Dari setiap segi memiliki elemen yang berbeda-beda misalnya pada segi fisik terdiri dari rencana ruang kerja, ancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dan tingkat *visual privacy*. Sementara dari segi psikis terdiri dari pekerjaan yang berlebihan, system pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan dalam segala bentuk dan perselisihan antar pribadi dan kelompok.

3. Indikator lingkungan kerja

Menurut Alex Sumaji Nitisemito yang dikutip Safira Alma Choirunnisa dan Abudllah Taman dalam jurnalnya, terdapat tiga indikator dalam lingkungan kerja, meliputi:

¹⁵ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 52-54

- a. Suasana kerja
Kondisi di tempat kerja yang dapat menimbulkan pengaruh bagi karyawan yang sedang melakukan pekerjaan di tempat tersebut. Suasana kerja terdiri dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kebersihan, pencahayaan, kesenangan termasuk juga hubungan kerja setiap orang yang berada di tempat kerja.
- b. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan baik tanpa adanya permusuhan dan persaingan diantara rekan kerja yang berada di tempat kerja tersebut. Faktor yang dapat menimbulkan pengaruh positif agar karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah terjalin hubungan yang harmonis diantara sesama rekan kerja.
- c. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja bersifat lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.¹⁶

Berdasarkan indikator diatas maka lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berada disekitar tempat kerja seperti fasilitas kerja dan suasana kerja, maupun hubungan yang tercipta diantara karyawan.

C. Penghargaan Finansial

1. Pengertian penghargaan finansial

Penghargaan finansial merupakan suatu pemberian yang diberikan oleh lembaga atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Sarli Siska Harianti, adalah:

Penghargaan finansial merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang diberikan organisasi kepada

¹⁶ Safira Alma Choirunnisa dan Abudllah Taman, *Pengaruh Penghargaan Finansial, Gender dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Menjadi Akuntan...*, hal. 8

karyawannya secara adil dan layak, sebagai balas jasa atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.¹⁷

Sementara menurut Kadarisman dalam juranl Yoga Wicaksono, adalah:

Penghargaan finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk beprestasi, berafilisasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengakualisasikan diri.¹⁸

Maka penghargaan finansial yang diberikan organisasi ke karyawan atau anggota bersifat adil atau sesuai dengan kemampuan dari masing-masing karyawan dan merupakan suatu imbalan atas sumbangan baik secara fisik maupun mental setelah melakukan tugas yang diberikan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105)¹⁹

¹⁷ Sarli Siska Harianti, *Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat menjadi Akuntan Publik*, (Jurnal akuntansi, Vol. 5 No. 1, Universitas Negeri Malang, 2017),hal. 4

¹⁸ Yoga Wicaksono dan Mimin Nur Aisyah, *Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik*, (Jurnal Profita, Vol. 6 No. 3, Universitas Negeri Yogyakarta, 2018), hal. 7

¹⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-Qur'an dan ...*, , hal.203

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk melakukan pekerjaan, dan Allah akan membalas pekerjaan yang telah dilakukan. Ayat ini menekankan bahwa perbuatan bekerja yang dilakukan harus diniati dengan niat yang baik, apabila diniatkan tidak baik maka Allah akan membalasnya. Sementara apabila pekerjaan yang dilakukan diniatkan dengan niat yang baik maka Allah akan memberikan balasan yang lebih baik dibandingkan dengan yang kita kerjakan.

Dari berbagai penjelasan diatas maka penghargaan finansial diperhitungkan dalam minat bekerja, karena dengan penghargaan finansial yang ditawarkan perusahaan yang sesuai dengan pekerjaan maka minat untuk bekerja akan meningkat. Hal ini merupakan timbal baik yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Indikator penghargaan finansial

Veitzhal rivai yang dikutip Salza Aris Mutia dalam jurnalnya, menjelaskan indikator-indikator penghargaan finansial adalah sbegai berikut:

- a. Gaji
Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yangd ibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada kontribusi yang diberikan.
- c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya mampu melebihi target yang telah ditentukan,

biasanya menimbulkan penghematan biaya dan peningkatan produktivitas. Insentif merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contoh dari frige benefit seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.²⁰

Berdasarkan penjelasan diatas maka penghargaan finansial memiliki empat indikator yang meilupti gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung.

D. Minat Bekerja

1. Pengertian Minat Bekerja

Minat merupakan perasaan yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Hal ini sesuai dengan pendapat Getzel yang dikutip Thomas Tan dalam bukunya, mengatakan bahwa:

Minat adalah sebagai suatu disposisi yang terorganisir melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek khusus, aktivitas, pemahaman, dan keterampilan untuk tujuan perhatian atau pencapaian.²¹

Selain pengertian minat menurut Getzel, adapula pengertian minat menurut Syaiful Bahri Djamarah yang dikutip Fifi Chairunnisa dalam jurnalnya, adalah:

Minat adalah minat merupakan kecenderungan yang menetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa aktivitas.

²⁰ Salza Adri Arismutia, *Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir...*, hal. 53

²¹ Thomas Tan, *Teaching Is An Art: Maximize Your Teaching*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hal. 56

Seseorang yang berminat terhadap aktivitas akan memperhatikan aktivitas itu secara konsisten dengan rasa senang.²²

Berdasarkan definisi diatas maka minat minat adalah keinginan seseorang adalah kumpulan dari berbagai prasangka yang dimiliki seseorang dan akan mengarahkan untuk menentukan pilihan pada suatu objek atau melaksanakan sesuatu. Minat yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu akan membuat orang tersebut terus menginginkan atau melaksanakan suatu hal dengan senang tanpa ada beban karena orang tersebut memang benar-benar menginginkannya.

Minat seseorang bermacam-macam salah satunya minat untuk bekerja, dimana bekerja sendiri bertujuan untuk mendapatkan penghasilan yang berguna untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Bekerja menurut Toto Tasmara yang dikutip Rahmat Kurniawan dalam jurnalnya, adalah:

Bekerja adalah segala aktivitas yang dilakukan baik secara dinamis dan juga mempunyai tujuan untuk pemenuhan kebutuhan tertentu baik secara jasmani maupun rohani, untuk mencapai tujuan tersebut akan berusaha dengan sangat maksimal dan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi sebagai pembuktian dirinya dalam mengabdikan kepada Allah SWT.²³

Minat bekerja merupakan suatu hal yang penting dalam diri seseorang, karena minat tersebut berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Tetapi dalam minat sendiri dipengaruhi oleh berbagai aspek yang merupakan bawaan manusia seperti watak dan lain-lain. Hal ini sesuai

²² Fifi Chairunnisa, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Universitas Tnjungpura Pontianak)*, (Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura, Vol. 3 No. 2, Universitas Tanjungpura 2014), hal. 5

²³ Rahmat Kurniawan, *Urgensi Bekerja Dalam Al-Qur'an*, (Jurnal Transformatif, Vol. 3 No. 1, IAIN Palangkaraya, 2019), hal. 45

dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tri Sukma Rahyati yang dikutip

Awal Mustaqim dan Samidjo dalam jurnalnya, adalah:

Suatu pekerjaan harus sesuai dengan watak, peringai, tingkah laku dan taraf kecerdasan seseorang, sehingga seseorang yang mempunyai minat bekerja tinggi maka dalam dirinya akan muncul dorongan psikologis yang sangat kuat guna mempersiapkan diri untuk bekerja.²⁴

Berdasarkan penjelasan diatas maka minat bekerja adalah kekuatan yang mendorong untuk melakukan perbuatan yang sepenuhnya dikerahkan untuk melakukan kegiatan berdasarkan kemampuan pribadi manusia dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui bekerja, tanpa adanya paksaan dari berbagai pihak, dan dilakukan berdasarkan keinginan sendiri

Bekerja merupakan tindakan yang dianjurkan oleh agama termasuk agama islam, karena dengan bekerja berarti seorang muslim bersungguh-sungguh untuk mengerahkan segala pemikiran, tenaga, untuk memenuhi kebutuhannya.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

²⁴ Awal Mustaqim dan Samidjo, *Pengaruh Prestasi Belajar Mata Pelajaran Kejuruan dan Informasi Dunia Kerja terhadap Minat Bekerja Siswa Kelas XI Program Studi Mekanik Otomotif SMK Patriot Purworejo Tahun Ajaran 2012/2013*, (Jurnal Taman Vokasi, Vol. 1 No. 2, UST Yogyakarta, 2014), hal. 217

Artinya: “*Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jum’ah ayat 10)*”²⁵

Ayat diatas menjelaskan apabila sudah terdengar Adzan maka hentikanlah semua pekerjaan dan bergegaslah untuk sholat. Kemudian ketika sholat jumat telah usai maka lakukalah pekerjaan untuk mencari rizeki Allah yang bertebaran di muka bumi dan memuhi kebutuhan. Setelah melakukan pekerjaan, maka diperingatkan agar tidak lupa dengan Allah.

Jadi minat bekerja akan muncul apabila seseorang dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Pekerjaan yang sesuai dengan minat maka akan membuat seseorang merasa nyaman akan pekerjaannya dan tidak akan merasa terbebani atas tuntutan pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai minat untuk bekerja maka orang tersebut akan merasa terbebani atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat

Menurut Sukmadinata yang dikutip Fahmi Gunawan dalam bukunya menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi minat adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil tahu yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia, yaitu: penglihatan, pendengaran,

²⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-Qur'an dan...*, hal. 554

penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui pendidikan, pengalaman orang lain media masa maupun lingkungan.

b. Pengalaman

Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi di masa lalu.

c. Informasi

Informasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian yang nyata dan digunakan untuk mengambil keputusan. Informasi merupakan data yang telah diklasifikasi atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan.²⁶

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi minat yaitu pengetahuan, pengalaman dan informasi.

Berdasarkan ketiga faktor diatas maka antara satu faktor dan faktor lainnya saling berkaitan

3. Indikator Minat Bekerja

Faktor yang mendasari timbulnya minat bekerja menurut Crow dan Crow yang dikutip Awal Mustaqim dan Samidjo dalam jurnalnya, terdiri dari tiga faktor sebagai berikut:

a. Faktor dari dalam (*The factor of innerrurgers*)

Adalah faktor yang berasal dari setiap individu dan menimbulkan suatu dorongan untuk melakukan pekerjaan.

b. Faktor motif sosial (*The factor of social*)

Merupakan faktor penting dalam meningkatkan minat untuk melakukan pekerjaan atau melakukan kegiatan yang dapat menghasilkan upah dan bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik diri sendiri maupun orang lain.

c. Faktor emosional (*The emotional factor*)

²⁶Fahmi Gunawan, *Senarai Penelitian Pendidikan, Hukum, dan Ekonomi di Sulawesi Tenggara*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), hal. 5

Merupakan faktor yang timbul setelah emosi menyenangkan pada suatu pekerjaan sebelumnya.²⁷

Dari penjelasan diatas maka dapat diketahui terdapat tiga indikator yang mempengaruhi munculnya minat bekerja berasal seperti faktor dari dalam, faktor motif sosial dan faktor emosional. Dimana berbagai faktor tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam menentukan minat bekerja.

E. Perbankan Syariah

a. Pengertian Perbankan Syariah

Perbankan syariah adalah suatu lembaga keuangan yang berdasarkan pada syariat islam, dimana setiap kegiatan yang dilakukan pada Perbankan Syariah semata-mata bersumber dari agama islam. Dalam kegiatan operasionalnya Perbankan Syariah dilarang melakukan transaksi seperti meminjam disertai dengan bunga atau riba dan adanya larangan untuk investasi pada usaha-usaha yang dikategorikan haram. Menurut Agus Arwani pengertian Perbankan Syariah adalah:

Perbankan Syariah atau *Islamic Banking* selain itu dapat dikatakan sebagai perbankan tanpa bunga adalah lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah yaitu bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist Nabi Saw untuk menjalankan kegiatan operasional maupun produk yang terdapat di perbankan syariah. Maka bank syariah dapat dikatakan sebagai lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip syariah dan memiliki usaha pokok dalam operasionalnya yaitu memberikan pembiayaan dan beberapa jasa lainnya pada lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.²⁸

²⁷ Awal Mustaqim dan Samidjo, *Pengaruh Prestasi Belajar Mata Pelajaran Kejuruan dan Informasi Dunia Kerja terhadap Minat Bekerja...*, hal. 217

²⁸ Agus Arwani, *Akuntansi Perbankan Syariah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), Hlm 75

Perbankan Syariah memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat, dimana perbankan syariah merupakan penghubung atau lembaga intermediasi antara pihak yang memiliki kecukupan dana dengan pihak yang membutuhkan pendanaan misalnya untuk menambah modal kerja.

b. Tugas dan Fungsi Perbankan Syariah

Berikut Tugas yang harus diemban dan fungsi dari Perbankan Syariah pada umumnya :

- 1) Sebagai salah satu lembaga yang mempunyai peranan penting dalam suatu negara untuk menunjang keseimbangan dalam setiap kehidupan di masyarakat.
- 2) Setiap lembaga Perbankan Syariah tidak hanya mencari keuntungan saja tetapi mempunyai kewajiban dalam kehidupan sosial seperti membantu masyarakat yang sedang membutuhkan hal ini diwujudkan melalui tindakan seperti menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk zakat, infaq, sedekah dan dana lainnya kemudian disalurkan ke lembaga pengelola zakat.
- 3) Selain menyalurkan dana sosial kepada organisasi pengelola zakat, Perbankan Syariah dapat menyalurkan dana wakaf yang didapatkan dari pemberi wakaf sesuai dengan keinginan pihak yang menyalurkan, hal ini telah diatur dalam Undang-Undang.²⁹

²⁹ Ikatan bankir Indonesia dan lembaga sertifikasi profesi perbankan, “*mengelola bank syariah*”, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal. 2-3

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa tugas yang diemban oleh perbankan syariah salah satunya adalah perbankan Syariah memiliki tugas sosial yang mulia dimana Perbankan Syariah sebagai lembaga penyalur dana wakaf dan zakat yang kemudian akan disalurkan kepada pihak yang membutuhkan.

c. Dasar Hukum Perbankan Syariah

Dasar hukum yang dimiliki oleh Perbankan Syariah nasional dibagi menjadi dua yaitu:

1) Dasar hukum secara umum

Merupakan berbagai macam peraturan perundang-undangan yang menyangkut tentang Perbankan Syariah secara hukum yaitu:

1. UUD 1945 dalam ketentuan yang mengatur tentang Perekonomian Negara dan Prinsip Demokrasi Ekonomi.
2. Undang-Undang RI No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan.
3. Undang-Undang RI No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI No. 3 Tahun 2004 tentang Bank Indonesia.
4. Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
5. Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan, dan

6. Peraturan Bank Indonesia (PBI) dan Peraturan Otoritas Jasa keuangan (P-OJK) sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang.

2) Dasar hukum secara khusus

Adalah dasar hukum mengenai perbankan syariah namun lebih khusus seperti:

1. Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah
2. Peraturan Bank Indonesia (PBI) dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (P-OJK) sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang.³⁰

d. Visi dan misi Perbankan Syariah

a. Visi Perbankan Syariah

Terwujudnya sistem perbankan syariah yang kompetitif, efisien, dan memenuhi prinsip kehati-hatian yang mampu mendukung sektor riil secara nyata melalui kegiatan pembiayaan berbasis bagi hasil (*share based financing*) dan transaksi riil dalam kerangka keadilan, tolong-menolong menuju kebaikan guna mencapai kemaslahatan masyarakat.

b. Misi Perbankan Syariah

1. Melakukan kajian dan penelitian tentang kondisi, potensi serta kebutuhan Perbankan Syariah secara berkesinambungan.
2. Mempersiapkan konsep dan melaksanakan pengaturan dan pengawasan berbasis resiko guna menjamin kesinambungan operasional Perbankan Syariah yang sesuai dengan karakteristiknya.
3. Mempersiapkan infrastruktur guna peningkatan efisiensi operasional Perbankan Syariah.
4. Mendesain kerangka *entry* dan *exit* Perbankan Syariah yang dapat mendukung stabilitas sistem perbankan.³¹

³⁰Muammar Arafat Yusmad, *Aspek Hukum Perbankan Syariah dari Teori ke Praktik*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), hal. 15-16

³¹Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2015), hal. 27

F. Hubungan Motivasi Spiritual terhadap Minat Bekerja

Sebelum peneliti mengukur pengaruh motivasi spiritual terhadap minat bekerja, maka harus dijelaskan terlebih dahulu hubungan antara motivasi spiritual dan minat bekerja melalui teori hubungan. Pendapat Max Weber yang dikutip Arijono Isnoor Narjono dalam jurnalnya mengatakan bahwa “terdapat suatu hubungan langsung (fungsional) antara sistem nilai suatu agama dengan kegairahan bekerja para pemeluk agama tersebut.”³²

Motivasi spiritual merupakan sekumpulan motivasi berupa keinginan tentang spiritualitas yang pemenuhannya juga didasarkan pada tingkatan spiritualitas seseorang itu sendiri. Di dalam motivasi spiritual terdapat berbagai dimensi-dimensi yang terkandung didalamnya seperti motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalah. Semakin besar motivasi spiritualitas seseorang maka segala keinginannya mengenai spiritualitas juga akan semakin besar. Hal ini seperti dalam minat bekerja ketika motivasi spiritualitas yang dimiliki seseorang tinggi maka minat untuk bekerja pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan spiritualitas akan semakin tinggi. Berbeda halnya dengan pekerjaan yang memiliki spiritualitas bertentangan dengan motivasi spiritualitas seseorang, maka keinginan untuk bekerja ditempat tersebut akan menurun. Motivasi spiritual yang tinggi akan mengarahkan seseorang untuk memiliki minat bekerja pada lembaga yang tepat sesuai dengan spiritualitasnya.

³² Arijono Isnoor Narjono, *Etika Islam dan ...hal.* 11

G. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Minat Bekerja

Sebelum peneliti mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap minat bekerja, maka harus dijelaskan terlebih dahulu hubungan antara lingkungan kerja dan minat bekerja berdasarkan teori hubungan. Menurut Wijayanti yang dikutip Indah Putri Ambarsari dan I Wayan Ramantha dalam jurnalnya, menyebutkan bahwa “lingkungan kerja dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan yang rutin”.³³ Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang dipertimbangkan ketika seseorang memutuskan untuk berminat bekerja.

Lingkungan kerja yang bagus atau sesuai maka minat bekerja di lembaga tersebut atau perbankan syariah akan semakin tinggi pula. Dengan lingkungan kerja yang bagus maka seorang pekerja akan merasa nyaman untuk bekerja di tempat tersebut dan akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. sehingga ketika seseorang pencari kerja memutuskan untuk berminat bekerja di suatu lembaga atau perbankan syariah maka ia akan melihat terlebih dahulu apakah lingkungan kerja tersebut telah sesuai atau belum dengan keinginan pencari kerja.

H. Hubungan Penghargaan Finansial terhadap Minat Bekerja

Sebelum peneliti mengukur pengaruh penghargaan finansial terhadap minat bekerja maka harus dijelaskan terlebih dahulu hubungan antara

³³ Indah Putri Ambar dan I Wayan Ramantha, *Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Personal*, ..hal. 714

penghargaan finansial terhadap minat bekerja berdasarkan teori hubungan. Menurut Wijayanti yang dikutip Indah Putri Ambar dan I Wayan Ramantha dimana “penghargaan finansial atau penghargaan substansi atau gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.”³⁴”

Penghargaan finansial yang sesuai akan memberikan kepuasan bagi seseorang yang bekerja di tempat tersebut, sehingga penghargaan finansial akan selalu dipertimbangkan oleh seseorang yang hendak bekerja karena hal ini menyangkut kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Ketika penghargaan finansial yang ditawarkan oleh suatu lembaga dirasa belum sesuai maka minat bekerja di lembaga tersebut akan rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penghargaan finansial merupakan daya tarik yang akan memikat pencari kerja sehingga menimbulkan minat untuk bekerja.

I. Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian dari Cynthia Candraning dan Rifqi Muhammad, dengan judul “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah*”.³⁵

Penelitian ini bertujuan untuk melihat berbagai aspek yang dapat menimbulkan pengaruh terhadap keinginan mahasiswa jurusan akuntansi

³⁴ *Ibid.* hal. 93

³⁵ Cynthia Candraning dan Rifqi Muhammad, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam, Vol. 3 No. 2, Universitas Islam Indonesia, 2017).

dalam menentukan bekerja pada Lembaga Keuangan Syariah. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Metode dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang dibagikan ke mahasiswa-mahasiswi angkatan 2013/2015 jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Sampel yang ambil sebanyak 150 responden mahasiswa yang telah mengambil mata kuliah akuntansi syariah dengan menggunakan teknik *non probability sampling: purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dengan pertimbangan berupa kriteria tertentu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS 20 dan dianalisis menggunakan analisis regresi. Analisis ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, koefisien determinan (R^2 square), dan uji F _{hitung}. Hasil yang didapatkan dari koefisien regresi pada pertimbangan pasar kerja sebesar 0,352 maka pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat bekerja. Variabel penghargaan finansial/gaji koefisien regresi sebesar 0,046 maka penghargaan finansial/gaji mempunyai pengaruh terhadap minat bekerja. Variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,222 maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap minat bekerja. Variabel spiritual dengan koefisien regresi sebesar 0,226, maka variabel spiritual mempunyai pengaruh terhadap minat bekerja. Sementara koefisien determinasi (R^2 square) menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial/gaji, lingkungan

kerja dan motivasi spiritual berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah sebesar 51,1%. Sementara sisanya yaitu 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai dalam penelitian. Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel X (Lingkungan kerja dan penghargaan finansial/gaji dan motivasi spiritual) dan Y (Minat bekerja), sama-sama menggunakan metode uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji F_{hitung} dan koefisien determinasi (R^2 square). Sedangkan yang membedakannya dengan penelitian sekarang adalah variabel X (pertimbangan pasar kerja), selain itu sampel yang digunakan pada penelitian sekarang adalah 314 responden sementara pada penelitian ini sebanyak 150 responden. Pada penelitian sekarang tempat penelitiannya adalah perbankan syariah sementara pada penelitian ini terletak di lembaga keuangan syariah.

2. Penelitian dari Fifi Chairunnisa dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Universitas Tanjungpura Pontianak)”³⁶

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini

³⁶ Fifi Chairunnisa, 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 Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura, Vol. 3 No. 2, Universitas Tanjungpura, 2014)

adalah variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 orang responden mahasiswa angkatan 2011, 2010, 2009, 2008, 2007 dan 2006. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner (angket). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 20 *for windows*. Analisis statistik yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif statistik dan uji regresi berganda. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini pada analisis regresi diketahui bahwa nilai intrinsik pekerjaan sebesar 0,275 dengan nilai signifikansi sebesar 0,108 sehingga berdasarkan hasil tersebut nilai intrinsik pekerjaan belum bisa berpengaruh terhadap minat bekerja. Penghasilan sebesar 0,472 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 sehingga berdasarkan hasil tersebut penghasilan mempunyai pengaruh terhadap minat bekerja. Pertimbangan pasar kerja sebesar 0,107 dengan nilai signifikansi sebesar 0,574, sehingga berdasarkan hasil tersebut pertimbangan pasar kerja tidak mampu meningkatkan minat bekerja. Sementara pada lingkungan kerja sebesar 0,092 dengan nilai signifikansi sebesar 0,671, sehingga berdasarkan hasil tersebut lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan minat bekerja.

Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel X yaitu lingkungan kerja, sama-sama menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda. Sedangkan yang membedakannya dengan penelitian sekarang adalah variabel X (penghasilan, pertimbangan pasar kerja dan nilai intrinsik pekerjaan), selain itu sampel yang digunakan pada penelitian sekarang adalah 314 responden sementara pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Pada penelitian sekarang tempat penelitiannya adalah perbankan syariah sementara pada penelitian ini terletak di Akuntan Publik

3. Hasil penelitian dari Richa Senjari, dengan judul *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir sebagai Akuntan Publik”*³⁷

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi ekonomi, lingkungan kerja dan nilai sosial terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 98 responden mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Riau, Universitas Islam Negeri dan Universitas Islam Riau mulai angkatan 2009 sampai 2011 dengan menggunakan metode non probability sampling berupa *purposive sampling* dan *convenience sampling*. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Uji yang digunakan dalam penelitian adalah uji T_{hitung}

³⁷ Richa Senjari, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir sebagai Akuntan Publik*, (Jurnal Jom Pekon, Vol. 3 No, 1, Universitas Riau, 2016).

dan koefisien determinasi. Hasil yang didapatkan dari t_{hitung} pada variabel motivasi ekonomi sebesar 2,877 dan t_{tabel} sebesar 1,986 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Dengan hasil tersebut maka variabel motivasi ekonomi berpengaruh signifikan terhadap minat dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Sementara pada variabel motivasi pasar kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,191 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 dengan nilai signifikan sebesar 0,237, maka variabel motivasi pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,291 sementara pada nilai t_{tabel} sebesar 1,986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 sehingga berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Pada variabel nilai sosial diketahui bahwa nilai T_{hitung} dapat diketahui bahwa nilai sosial sebesar 0,744 dari T_{tabel} sebesar 1,986 dan P value (sign) 0,459 yang artinya lebih besar 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat memilih karir sebagai akuntan publik. Hasil yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,115. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang meliputi variabel motivasi ekonomi, motivasi pasar kerja, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial memberikan pengaruh sebesar 11,50% terhadap variabel dependen yang merupakan minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Sementara 88,50% dipengaruhi oleh

variabel-variabel lainnya. Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel X (Lingkungan kerja) dan Y (Minat bekerja), sama-sama menggunakan pengujian hipotesis menggunakan uji F_{hitung} dan koefisien determinasi (R^2 square). Sedangkan yang membedakannya dengan penelitian sekarang adalah variabel X (motivasi ekonomi, motivasi pasar kerja dan nilai-nilai sosial) selain itu sampel yang digunakan pada penelitian sekarang adalah sementara pada penelitian ini sebanyak 314 responden. Pada penelitian sekarang tempat penelitiannya adalah perbankan syariah sementara pada penelitian ini minat sebagai akuntan publik.

4. Penelitian oleh Salza Adzri Arismutia dengan judul “*Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir menjadi Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE INABA Bandung)*”³⁸

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang berbentuk deskriptif dan verifikasi. Data didapatkan dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh 85 mahasiswa aktif program studi akuntansi STIE INABA Bandung. Teknik

³⁸ Salza Adzri Arismutia, *Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir menjadi Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE INABA Bandung)*, (jurnal Indonesia Membangun, Vol. 16 No. 2, STIE Indonesia Membangun, 2017).

yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *stratified random sampling*. Stratified Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel secara acak dalam kelompok sampel berdasarkan kerangka sampling. Model pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Data yang didapatkan selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan beberapa uji yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji t dan uji f. Hasil yang didapatkan dari uji regresi pada variabel terikat mempengaruhi variabel bebas sebesar 66,1% dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada uji t di variabel penghargaan finansial yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($10,717 \geq 3,111$) dan uji t pada variabel pertimbangan pasar kerja yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,094 \geq 3,111$) maka variabel penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel X (penghargaan finansial) dan Y (minat berkarir), sama-sama menggunakan pengujian hipotesis menggunakan uji t_{hitung} , uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolineritas dan uji regresi. Sedangkan yang membedakannya dengan penelitian sekarang adalah variabel X (pertimbangan pasar kerja) selain itu sampel yang digunakan pada penelitian sekarang adalah 314 responden sementara pada penelitian ini sebanyak 85 mahasiswa. Pada penelitian sekarang adalah minat bekerja

perbankan syariah sementara pada penelitian ini minat bekerja sebagai akuntan publik.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Billy Jaya Ari, Made Arie Wahyuni, dan Ni Luh Erni Sulindawati dengan judul “*Pengaruh Faktor Gender, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan Finansial dan Pelatihan Professional terhadap Minat Mahasiswa dalam Berkarir sebagai Akuntan Public (studi pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha)*”.³⁹

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh gender, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, penghargaan finansial, dan pelatihan professional terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga data yang didapatkan adalah data primer yang diperoleh dengan kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Pemilihan sampel menggunakan teknik incidental sampling. Incidental sampling adalah siapa yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti digunakan sebagai sampel serta cocok sebagai sumber data. Sampel yang digunakan sebanyak 225 orang mahasiswa semester VII jurusan Akuntansi Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Data yang telah didapatkan kemudian diolah menggunakan SPSS 17.0 *for Windows*. Analisis data menggunakan

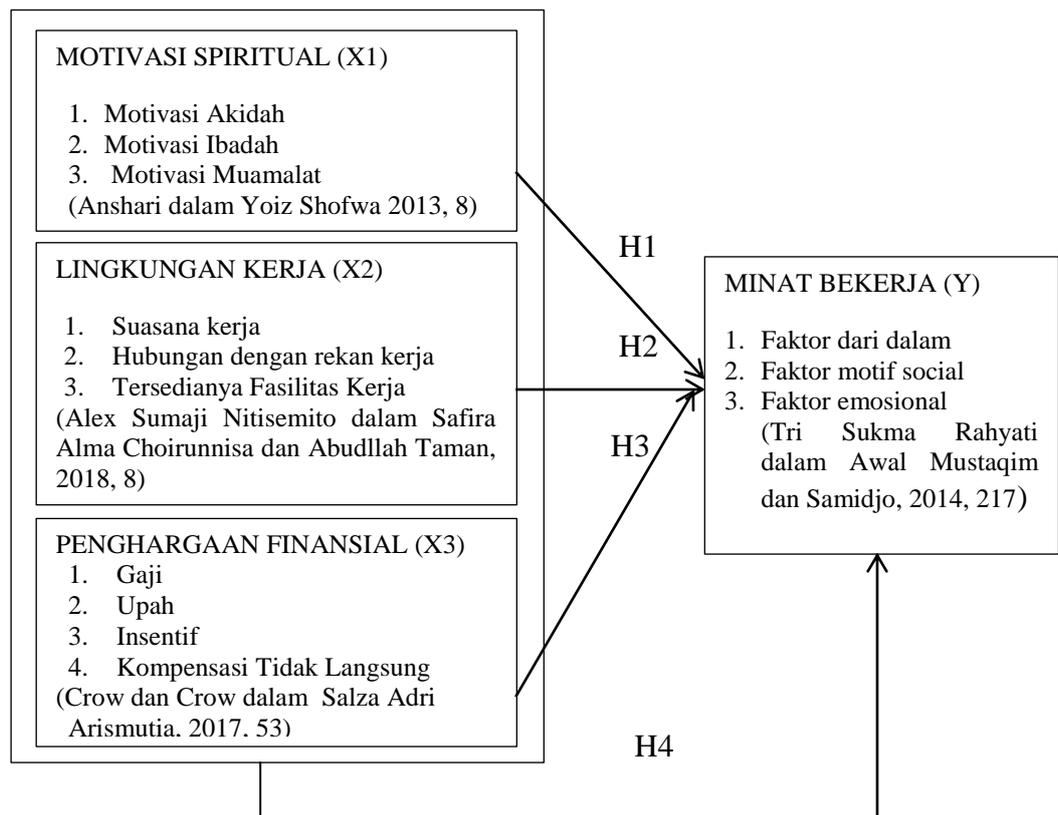
³⁹ Kadek Billy Jaya Ari, Made Arie Wahyuni, dan Ni Luh Erni Sulindawati, *Pengaruh Faktor Gender, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan Finansial dan Pelatihan Professional terhadap Minat Mahasiswa dalam Berkarir sebagai Akuntan Public (studi pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha)*, (jurnal Akuntansi Program S1, Vol. 8 No. 2, Universitas Pendidikan Ganesha, 2017)

analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas. Hasil yang didapatkan pada variabel gender berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,269 dan nilai signifikansi uji t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan koefisien regresi yang mengarah ke positif sebesar 0,142 dengan signifikansi uji t sebesar 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan karena koefisien regresi positif sebesar 0,188 dan nilai signifikansi uji t adalah 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Variabel penghargaan finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan karena koefisien regresi sebesar 0,357 dengan nilai signifikansi uji t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Variabel pelatihan professional berpengaruh positif dan signifikan hal ini sesuai dengan koefisien regresi sebesar 0,142 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel X (penghargaan finansial dan lingkungan kerja) dan pada variabel Y (minat berkarir). Persamaan lainnya terdapat dalam analisis yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan sama-sama terdiri dari uji normalitas, uji heterokedasitas dan uji autokorelasi. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel X (gender, pertimbangan pasar kerja, dan pelatihan professional). Pada penelitian ini menggunakan

sampel sebanyak 225 mahasiswa semester VII jurusan Akuntansi, sementara pada penelitian sekarang sampel yang digunakan sebanyak 314 mahasiswa semester II,IV,VI dan VII jurusan Perbankan Syariah. Minat bekerja pada penelitian sekarang terletak di Perbankan Syariah sementara pada penelitian ini sebagai akuntan publik.

J. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2.1 penelitian ini difokuskan pada pembahasa untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi

spiritual, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap minat bekerja di Perbankan Syariah pada mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung.

Keterangan:

1. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen, variabel dependen dalam penelitian ini adalah minat bekerja (Y).⁴⁰
2. Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat, variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Variabel motivasi spiritual (X1)⁴¹
 - b. Variabel lingkungan kerja (X2)⁴²
 - c. Variabel penghargaan finansial (X3)⁴³

⁴⁰ Awal Mustaqim dan Samidjo. *Pengaruh Prestasi Belajar Mata Pelajaran Kejuruan Dan Informasi Dunia kerja Terhadap Minat Bekerja Siswa Kelas XI Tahun Ajaran 2012/2013*. (Jurnal Taman Vokasi, Vol. 1 No. 2, UST Yogyakarta, 2014).

⁴¹ Yoiz Shofwa. *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto*. (Jurnal Pro Bisnis, Vol. 6 No. 1, STAIN Purwokerto, 2013).

⁴² Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto. *Hubungan Lingkungan Kerja. Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17 No. 2, Universitas Kristen Petra, 2015).

⁴³ Salza Adri Arismutia, *Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE INABA Bandung)*, (Jurnal Indonesia Membangun, Vol. 16 No. 2, STIE INABA Bandung, 2017).

K. Mapping Variabel, Teori dan Indikator

Peneliti menetapkan secara teoritis mengenai variabel penelitian dan indikator yang diteliti dan dikemukakan oleh para pakar adalah sebagai berikut:

1. Motivasi spiritual menggunakan teori Anshari, yang meliputi: (a) Motivasi Akidah, (b) Motivasi Ibadah, dan (c) Motivasi Muamalat. Dari landasan teori yang dipaparkan diatas dapat dimapping sebagai berikut:

Motivasi Spiritual (X1)

Variabel	Teori Anshari	Indikator	Skala	No. Item
Motivasi Spiritual ⁴⁴	Motivasi Akidah	a. Wujud ketaqwaan b. Upaya mendapatkan keberkahan	Likert	1,2
	Motivasi Ibadah	1. Bentuk Ibadah 2. Menjalankan Perintah-Nya	Likert	3,4
	Motivasi Muamalah	1. Tercapainya Rahmatan lil alamin 2. Memenuhi kebutuhan hidup	Likert	5,6

2. Lingkungan kerja menggunakan teori Alex Sumaji Nitisemito, yang meliputi (a) Suasana Kerja, (b) Hubungan dengan Rekan Kerja, (c) dan Tersedianya Fasilitas Kerja.

⁴⁴ Yoiz Shofwa, *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap...*, hal. 8

Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Teori Anshari	Indikator	Skala	No. Item
Lingkungan Kerja ⁴⁵	Suasana Kerja	1. Suasana kerja yang nyaman 2. Tempat kerja yang nyaman	Likert	7,8
	Hubungan dengan Rekan Kerja	1. Karyawan dengan rekan kerja 2. Karyawan dengan atasan	Likert	9,10
	Tersedianya Fasilitas Kerja	a. Memudahkan dalam menyelesaikan tugas b. Memberikan kepuasan dalam bekerja	Likert	11,12

3. Penghargaan Finansial menggunakan teori Veitzhal rivai, yang meliputi (a) Gaji, (b) Upah, (c) Insentif, dan (d) Kompensasi Tidak Langsung.

Penghargaan Finansial (X3)

Variabel	Teori Anshari	Indikator	Skala	No. Item
Penghargaan Finansial ⁴⁶	Gaji	1. Gaji yang tinggi	Likert	13
	Upah	1. Kenaikan gaji ketika naik jabatan 2. Kenaikan gaji pada periode tertentu	Likert	14,15
	Insentif	1. Bonus jika memenuhi target 2. Bonus jika berprestasi dan lembur	Likert	16,17
	Kompensasi Tidak langsung	1. Mendapatkan dana pensiun 2. Mendapatkan tunjangan	Likert	18,19

⁴⁵ Safira Alma Choirunnisa dan Abudllah Taman, *Pengaruh Penghargaan Finansial, Gender dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Menjadi Akuntan...*, hal. 8

⁴⁶ Salza Adri Arismutia, *Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir...*, hal. 53

4. Minat bekerja menggunakan teori Crow dan Crow yang meliputi, (a) Faktor Dari Dalam, (b) Faktor Motif Sosial dan (c) Faktor Emosional.

Minat Bekerja (Y)

Variabel	Teori Anshari	Indikator	Skala	No. Item
Minat Bekerja ⁴⁷	Faktor Dari Dalam	1. Menyukai aktivitas pekerjaan 2. Sesuai kemampuan	Likert	20,21
	Faktor Motif Sosial	1. Bertemu banyak orang 2. Bersosialisasi	Likert	22,23
	Faktor Emosional	1. Prospek karir bagus 2. tertarik setelah kuliah	Likert	24,25

L. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata hipo yang artinya lemah atau rendah, sedangkan tesis berarti pernyataan. Arti sederhana hipotesis adalah pernyataan yang lemah, karena belum ada data dan belum diuji kebenarannya.⁴⁸ Berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban secara empiris, berdasarkan dari kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴⁷ Awal Mustaqim dan Samidjo, *Pengaruh Prestasi Belajar Mata Pelajaran Kejuruan dan Informasi Dunia Kerja terhadap Minat Bekerja...*, hal. 217

⁴⁸ Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Statistika*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2017) hal. 40

Hipotesis 1

H0: Tidak ada pengaruh signifikan motivasi spiritual terhadap minat bekerja mahasiswa di Perbankan Syariah

H1: Ada pengaruh signifikan motivasi spiritual berpengaruh terhadap minat bekerja mahasiswa di Perbankan Syariah

Hipotesis 2

H0: Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap minat bekerja mahasiswa di Perbankan Syariah

H2: Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap minat bekerja mahasiswa di Perbankan Syariah.

Hipotesis 3

H0: Tidak ada pengaruh signifikan penghargaan finansial terhadap minat bekerja mahasiswa di Perbankan Syariah

H3: Ada pengaruh signifikan penghargaan finansial terhadap minat bekerja mahasiswa di Perbankan Syariah

Hipotesis 4

H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi spiritual, lingkungan kerja dan penghargaan finansial terhadap minat bekerja mahasiswa di Perbankan Syariah

H4: Ada pengaruh signifikan antara motivasi spiritual, lingkungan kerja dan penghargaan finansial terhadap minat bekerja mahasiswa di Perbankan Syariah.