

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tinjauan Kinerja

Kerangka teori adalah fondasi yang yang mendasari pelaksanaan riset dan secara logis membangun, menggambarkan dan mengelaborasi hubungan-hubungan (*network of association*) antara variable-variabel yang relevan terhadap permasalahan. Kerangka teori diidentifikasi melalui suatu proses, diantaranya observasi dan tinjauan kepustakaan. Kerangka teori mengelaborasi hubungan-hubungan antara variable-variabel, menjelaskan teori yang mendasari hubungan-hubungan ini dan menjelaskan sifat dan arahnya (Sekaran, 2006).

Dalam persaingan perbankan syariah yang semakin ketat, maka inovasi produk menjadi kunci penting dalam meningkatkan daya saing dan memacu pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi bank-bank syariah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pengembangan dan inovasi produk perbankan syariah tersebut.

Produk yang selalu inovatif diyakini akan membuat peningkatan dalam pertumbuhan bank syariah, diantaranya terjadi peningkatan jumlah nasabah dan peningkatan aset bank syariah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi produk bisa berasal dari internal maupun eksternal. Faktor internal berarti organisasi dan segala sesuatu di dalamnya, antara lain sumber daya manusia, budaya perusahaan, strategi perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan. Sedangkan eksternal yang mempengaruhinya adalah pertumbuhan pasar, tingkat persaingan, regulasi Bank Indonesia dan Fatwa Dewan Syariah Nasional.

Sebuah perusahaan akan semakin inovatif apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, kreatif dan mendapat pelatihan yang baik untuk mengembangkan kompetensinya. Menurut Anatan (2007) dan Chaudury (2010) sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam proses inovasi, karena merekalah faktor penggerak dan pelaksana inovasi. Bank Indonesia sendiri juga menyebutkan bahwa faktor sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi inovasi produk di perbankan syariah. Ketidakmampuan manusia yang ada di perusahaan bisa menjadi lebih kreatif disebabkan budaya perusahaan yang menciptakan suasana dan kualitas sumber daya manusia pada perbankan syariah dianggap sebagai faktor yang menyebabkan terhambatnya dan lambannya inovasi produk pada perbankan syariah. (Infobank, Desember 2010, Agustianto. 2009).

Sumber daya dan dorongan / motivasi untuk berinovasi di kalangan personel perusahaan. Budaya perusahaan yang inovatif akan berdampak pada peningkatan kinerja sumber daya manusianya, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja perusahaan termasuk

kinerja dalam berinovasi. Dalam hal ini peran kepemimpinan dari para manajer dan lingkungan kerja merupakan kontributor penting yang mendorong individu memiliki motivasi berinovasi (Dagi.2010). Sementara Chaudury (2010) juga mengatakan bahwa budaya perusahaan yang tepat adalah suatu keharusan untuk menyukkseskan inovasi.

Struktur perusahaan dan orientasi strategi perusahaan juga dapat mempengaruhi inovasi produk. Dalam penelitian ini digunakan struktur perusahaan yang mendukung inovasi menurut Kohli dan Jaworsky (1990) dan Narayanan (2001) berupa sentralisasi, formalisasi dan departemenisasi. Sedangkan strategi perusahaan terhadap inovasi dibentuk dari tipologi yang dikembangkan Miles dan Snow (1978) yang mengkategorikan strategi perusahaan sebagai prospector, analyzer, dan defender, serta orintasi strategi fokus kepada pelanggan oleh Narayanan (2001).

Strategi perusahaan dapat mempengaruhi struktur perusahaan, dimana struktur perusahaan dibentuk berdasarkan strategi perusahaan yang dirancang. Menurut Utterback dalam Mashudi (2006), salah satu cara memastikan kesuksesan produk dan inovasi adalah dengan menyesuaikan struktur organisasi dengan strategi organisasi/perusahaannya.

Dukungan faktor eksternal juga sangat penting dalam mendukung inovasi produk perbankan syariah karena karakteristik bank syariah yang

unik. Selain regulasi, tingkat pertumbuhan dan persaingan, inovasi produk perbankan syariah juga membutuhkan fatwa dari DSN-MUI.

Faktor-faktor sumber daya manusia, Budaya perusahaan, Strategi perusahaan, struktur perusahaan dan dukungan faktor eksternal akan mempengaruhi tingkat inovasi produk pada perbankan syariah. Namun juga terdapat korelasi antara variabel independen, dimana sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan, sedangkan struktur perusahaan dapat dipengaruhi strategi perusahaan.¹

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia seperti yang dikutip oleh Hadari Nawawi dikatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Sedang Lavasque mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.²

Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika kerja yaitu energi manusia yang dikenetikan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah perfoma, akan tetapi istilah ini banyak dipergunakan untuk kinerja mesin.

¹ IndriatiHhenn, *Analisis Faktor-Faktor yang memengaruhi inovasi produk perbankan syariah di inonesia, (Univrsitas Inonesia)*:Tesis. Juli2011. Diakses 25 Mei 2020

² Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Cet.2 (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006), hal.62

Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah performance. Kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu³

Menurut Moehariono pengertian kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.⁴

Menurut Bernadin dan Russel, seperti yang dikutip oleh Ahmad S. Ruky, sebagai yang dikutip oleh Abu Fahim Dkk, kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Soeprihanto, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.⁵

³ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Depok : PT Rajagrafindo Persada, 2015), hal. 238

⁴ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2012), hal. 95

⁵ Abu Fahmi Dkk, *HRD Syari'ah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal. 17

Lijan Poltak Sinambela dkk, mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Rivai Bisri, bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target kerja atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁶

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja merupakan suatu hal yang ada dalam setiap perusahaan biasanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan juga motivasi faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi pencapaian hasil kerja karyawan. Produktifitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu kemampuan dari pegawai untuk bekerja dan motivasi dari pegawai.⁷

⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 5-6

⁷ Ambar Teguh Sulistyani Rosidah, *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik....*, hal. 187

Sedangkan menurut Mangkunegara, Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu

memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena karyawan mempunyai “MODAL” dan “KREATIF”

Tabel 2.1 Faktor Motivasi Kinerja

MODAL	KREATIF
M = Mengolah	K = Keinginan maju
O = Otak	R = Rasa ingin tahu tinggi
D = Dengan	E = Energik
A = Aktif	A = Analisis sistematis
L = Lincih	T = Terbuka dari kekurangan
	I = Inisiatif tinggi
	P = Pikiran luas

Kedua faktor yang dikemukakan oleh Mangkunegara merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan maksimal, Hal ini karena kemampuan sebagai penunjang karyawan terampil dalam melakukan pekerjaan sedangkan motivasi merupakan sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja. Jika kedua faktor tersebut dimiliki oleh setiap karyawan maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan serta pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Manulang dan Marithot, penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu.⁸ Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.⁹ Penilaian atau dalam berbagai kepustakaan lazim disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kerja atau aturan yang ditetapkan terlebih dahulu.

Penilaian kinerja ialah proses pengukuran prestasi kerja. Penilaian kinerja disebut juga sebagai *performance appraisal*,

⁸ M, Manulang dan Marithot Manulag, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), hal, 136.

⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama, 2012), hal. 231

performance evaluation, development review, performance review and development. Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Maka penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja. Dalam menilai hasilnya agar dikaitkan dengan input yang berada di bawah wewenangnya seperti dana, sarana prasarana, metode kerja, dan lain-lain. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke Dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai dan ketrampilan.
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.
- 5) Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Penerimaan SDM

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal tersebut **dikemukakan** oleh Werther dan Davis dalam Sutrisno Edy (2012: 4). Sumber daya manusia atau SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2013). Sehingga, kemampuan SDM tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup secara keseluruhan dari daya pikir serta daya fisik seseorang tersebut. Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik kepribadian yang mempengaruhi langsung terhadap kinerja yang dilakukan serta dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan.¹⁰

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

a. Motivasi Kerja

Menurut Malthis motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.¹¹

¹⁰ Thoinmuhammada, *Kompetensi SDM Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah*, *Jurnal Ilmiah E*, 03, November 2016, di akses 26 Mei 2020

¹¹ Fahkrian Harza Maulana. 2015. *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ektrinsik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*.

Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal

dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.¹²

Motivasi dalam Perspektif Islam motivasi itu sendiri merupakan istilah lebih umum digunakan untuk menggantikan terma “motif-motif” yang dalam bahasa Inggris yang disebut *motive* yang berasal dari kata *motion*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Karena itu motif erat hubungan dengan gerak yang dilakukan manusia atau disebut perbuatan atau juga tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku. Dan motivasi sendirinya lebih berarti rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga bagi tingkah laku. Dan motivasi sendirinya lebih berarti menunjuk kepada seluruh proses gerakan di atas, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu. Situasi tersebut serta tujuan akhir dan gerakan atau perbuatan yang menimbulkan terjadinya tingkah laku.¹³

Dalam kaitannya dengan konsep Islam motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku yang baik. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian

¹² Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Empat Samlemba. Hal. 27

¹³ *Ibid.*

dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamann. Allah berfirman dalam Al-Quran:

لَهُمْ عِزٌّ بَاتِمَّ نَّ بِيَدَيْهِ وَيَوْمَ نَخْلِفُ هِ
 يَحْفَظُونَ هِ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَأَيُّغِي رُمَا
 بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا أَمَا بِنْفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ
 اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ آفَآلٍ أَمَرَدَلَهُ ۖ وَوَمَالَهُمْ مِّنْ
 دُونِ هِ مِنْ وَآلٍ ﴿الرعد : ١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”. (Q.S Ar-Ra’d:11)

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dalam diri sendiri. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Motivasi dalam islam kerap dikaitkan dengan niat dan niat dikaitkan dengan keikhlasan maka hal ini sangat sulit diukur, namun yang perlu digaris bawahi terlepas dari keikhlasan dan riya ketika motivasi itu dibahas dan dibicarakan maka ada persamaannya yaitu sama-sama sulit diklaim secara mutlak namun hanya bisa diprediksi kemungkinannya.

¹⁴ Referensi: <https://www.dusturuna.com/quran/13-11/>

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Niat jika disejajarkan lebih tinggi daripada motivasi karena motivasi seorang muslim harus timbul karena niat pada Allah. Pada prakteknya kata motivasi dan niat hampir sama-sama dipakai dengan arti yang sama, yaitu bisa kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dorongan (drive) atau kekuatan. Walaupun dalam bahasa Inggris intention diartikan niat dan motivation dengan motivasi namun dalam berbagai penelitianpun kata motivasi yang digunakan.

Manusia diciptakan tidak lain hanyalah untuk beribadah pada Allah. Semua aspek kehidupan bisa bernilai ibadah ketika diniatkan karena Allah. Hal ini dikuatkan dengan sebuah hadits dari Umar radhiyallahu anha. Memurnikan niat karena Allah semata merupakan landasan amal yang ikhlas. Maksud niat disini adalah pendorong kehendak manusia untuk mewujudkan suatu tujuan yang dituntutnya. Maksud pendorong adalah penggerak kehendak manusia yang

mengarah pada amal. Sedangkan tujuan pendorongnya banyak sekali dan sangat beragam.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi. Istilah-istilah yang berbeda banyak dipakai psikolog dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku, ada yang menyebut sebagai motivasi (motivation) atau motif, kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish) dan dorongan (drive). Mencari teori motivasi bersumberkan pemikiran Islam sangatlah sulit, termasuk bagi kalangan cendekiawan Muslim. Kalaupun ada, hal itu hanyalah tafsiran ilmiah terhadap beberapa ayat Al Quran atau Hadis Nabi yang direlevansikan terhadap teori-teori motivasi yang telah ada.¹⁵

Abdul Hamid Mursi menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut :

1) Motivasi fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara cirri-ciri

¹⁵ Abdul Hamid Mursi. *SDM yang produktif pendekatan Al-Qur'an & Sain*. Jakarta: Gema Insani Press. 1997. Hal 145

khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

2) Motivasi menjaga diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Quran tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Secara tersirat dalam Surat Thaha ayat 117-121 tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa. Sebagian ayat al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.

3) Motivasi menjaga kelangsungan jenis

Allah menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan. Motivasi seksual merupakan dasar pembentukan keluarga dan dalam penciptaan kaum wanita Allah menganugerahi motivasi

dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan anak-anak. Al-Quran menggambarkan betapa beratnya seorang ibu mengandung dan merawat anaknya.

4) Motivasi kepemilikan dan kekuasaan

Motivasi memiliki merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya, di dalam fase pertumbuhan, berkembang kecenderungan individu untuk memiliki, berusaha mengakumulasi harta yang dapat memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanan hingga masa yang akan datang.

5) Motivasi berkompetensi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan Sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh amunan dan keridhon Allah SWT.

6) Motivasi kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia tetapi ada sebagai orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain.

Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharap imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Memotivasi manusia untuk menekuni pekerjaan sangat diperlukan sehingga hidupnya menjadi tenang dan aman, maka dari itu pula manusia mampu bersikap positif, serius, tekun dalam bekerja serta merasa yakin terhadap janji sang pemberi rezeki. Menyandarkan rejeki kepada Allah SWT bukanlah ajakan untuk bersikap fatalis dan berpangku tangan, melainkan merupakan ajakan untuk bekerja. Berpangku tangan bertentangan dengan hukum dan peraturan hidup manusia, serta bertentangan dengan misi yang diemban manusia. Islam mengajak individu untuk mendayagunakan potensi yang dianugerahkan Allah SWT kepadanya untuk bekerja dalam batas-batas kemampuan, tanpa menunggu pemerintah mengurus seluruh keperluannya.

b. Minat Kerja

Adapun beberapa faktor lain meliputi Faktor-Faktor Minat Kerja, secara bahasa (etimologi) minat bermakna perhatian kesukaan (kecenderungan hati) kepada suatu keinginan. Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, perhatian, kesukaan. Sementara secara istilah (terminologi) minat adalah sebuah kecenderungan hati yang tinggi terhadap suatu gairah atau keinginan. Minat juga diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk menentukan pilihan aktivitas.

Minat adalah kecenderungan seseorang yang tetap memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan secara terus-menerus yang disertai dengan rasa senang. Minat (*interest*) digambarkan sebagai situasi seseorang sebelum melakukan tindakan, yang dapat dijadikan dasar untuk memprediksi perilaku atau tindakan tersebut.¹⁶

Jadi dapat dipahami bahwa minat merupakan dorongan kuat bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam mewujudkan pencapaian tujuan dan cita-cita yang menjadi keinginannya. Selain itu minat dapat timbul karena adanya faktor eksternal dan juga adanya faktor internal.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Minat pada hakekatnya merupakan sebab akibat dari pengalaman. Minat

¹⁶ Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008, h. 957

berkembang sebagai hasil dari pada suatu kegiatan dan akan menjadi sebab akan dipakai lagi dalam kegiatan yang sama. Menurut *crow* ada beberapa faktor yang mempengaruhi minat. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya minat yaitu:

- 1) Faktor dorongan dari dalam, merupakan faktor yang mengarah pada kebutuhan-kebutuhan yang muncul dari dalam individu, berhubungan dengan dorongan fisik, seperti mempertahankan diri dari lapar, takut, dan sakit. Juga dorongan ingin tahu membangkitkan minat untuk mengadakan penelitian dan sebagainya.
- 2) Faktor motif sosial, yaitu faktor penyesuaian diri dengan lingkungan agar dapat diterima dan diakui oleh oleh lingkungannya atau aktivitas untuk memenuhi kebutuhan sosial, seperti bekerja, mendapatkan status, mendapatkan perhatian dan penghargaan.
- 3) Faktor emosional atau perasaan, yaitu faktor yang berhubungan dengan perasaan, emosi, keberhasilan dalam beraktivitas. Sementara itu berkerja adalah melakukan suatu pekerjaan (perbuatan).

Perbuatan seseorang dapat bermacam, ada pekerjaan yang sifat rekreatif, produktif, dan konsumtif. Hasil dari pekerjaan dapat bermacam-macam, misalnya kesenangan, kepuasan, imbalan material, dan penghargaan dari pihak lain. Secara khusus bekerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pekerjaan atau perbuatan

seseorang yang dilandasi faktor-faktor yang menyebabkan seseorang memilih bekerja di sektor tertentu. Jadi dapat dipahami bahwa minat bekerja adalah dorongan kuat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan.¹⁷

d. Indikator Minat Kerja

Indikator Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Minat (Interest) merupakan suatu posisi atau kecenderungan, atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung terus menerus yang mendominasi perhatian seseorang sehingga membuat dirinya menjadi lebih selektif terhadap objek minatnya. Indikator minat bekerja dapat diukur diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Ketertarikan pada pekerjaan

Ketertarikan pada pekerjaan yaitu perasaan senang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan, dan ketertarikan dalam bidang pekerjaan tersebut. Dengan harapan pada keberhasilan, sehingga mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu serta mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang atas ketertarikan pada pekerjaan tersebut.

2) Kepuasan financial

¹⁷ Fahkrian Harza Maulana. 2015. *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ektrinsik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang.*

Kepuasan finansial yaitu terpenuhinya keinginan seseorang terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga kepuasan kerja bagi individu atau seseorang dapat terpenuhi.

3) Peran alumni

Alumni dapat berperan dalam memberikan masukan dan program nyata bagi kemajuan Perguruan Tinggi. Alumni memiliki potensi dan kompetensi dalam membangun opini publik demi nama baik (citra) Perguruan Tinggi. Alumni sebagai produk Perguruan Tinggi dapat menjadi relasi dalam memperluas jaringan Perguruan Tinggi atau mahasiswa dengan institusi di luar Perguruan Tinggi. Alumni dapat menjadi sumber informasi dunia kerja dan usaha bagi lulusan baru suatu Perguruan Tinggi, disamping menjadi inspirasi bagi mahasiswa yang ada di Perguruan Tinggi sekarang.

4) Adanya jenjang karir

Adanya jenjang karir yaitu masa depan yang terjamin untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu benefit kesehatan untuk karyawan yang memiliki kategori bagus serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak ke hal yang baik terhadap kinerja karyawan. Dan gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan.¹⁸

¹⁸ Widangsih ida, *Be Smart Ilmu Pengetahuan Sosial ekonomi*, Bandung Grafidio Pratama, 2008. hal 146

Jadi dapat dipahami adanya minat bekerja dapat dilihat dari indikator-indikator ataupun ciri-ciri seperti disebutkan di atas. Orang yang memiliki minat bekerja terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat sejauh mana seseorang memiliki empat indikator atau sebagian dari empat indikator tersebut.

4. Minat Bekerja dalam Perspektif Islam.

Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Ini kemudian dapat mendatangkan kepuasan, bila kepuasan berkurang maka minat pun berkurang. Minat mengandung unsur penghargaan, mengakibatkan suatu keinginan, dan kegairahan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Minat merupakan suatu posisi atau kecenderungan, atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung terus-menerus yang mendominasi perhatian seseorang sehingga membuat dirinya menjadi lebih selektif terhadap objek minatnya.

Pekerjaan memungkinkan seseorang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini sehingga seseorang tersebut dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya. Di sisi lain makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Seorang

muslim memang diperintahkan Allah bekerja untuk memnuhi kebutuhan hidupnya. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Quran:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْهَا مَا كَفَّتِ الْأُلُوهُ وَاذْكُرُوا لِلَّهِ الْكَرَّةَ لَعَلَّكُمْ تفلحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *"apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". (QS Al-Jumu'ah: 10)*

Bekerja dalam Islam dapat diartikan seluruh perbuatan atau usaha manusia baik yang ditujukan untuk dunianya maupun yang ditujukan untuk akhiratnya. Sistem ekonomi Islam memandang bekerja sebagai bentuk kebaikan. Apabila seseorang bekerja dengan baik maka telah dipandang berbuat kebaikan dan hasil pekerjaannya dinilai baik secara materil maupun imateril. Dengan bekerja, manusia bisa memberi manfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Apalagi bisa mengerjakan kewajiban yang lain²⁰.

Allah menciptakan segala kenikmatan melalui berbagai macam sumber daya alam. Dan bekerja adalah suatu kewajiban juga dalam hal memanfaatkan sumber daya alam dengan sebaik-baiknya untuk kebahagiaan manusia itu dan beribadah kepada-Nya. Dan Allah juga

¹⁹ Referensi: <https://www.dusturuna.com/quran/28-10/>

²⁰ Pandji Anoraga, *psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hal 11

tidak memaksakan manusia untuk bekerja diluar kemampuannya. Hal ini diterangkan dalam surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يَكُفِّرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا آوْسَعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 كَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا ۗ وَأَوْخِطْ أُنَّا ۗ
 رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِمَّنْ
 قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ أُنَّا مَا لَنَا طَاقَةٌ ۗ لَنَا بِهٖ ۗ وَأَعْفُ
 عَنَّا ۗ وَأَعْفِرْ لَنَا ۗ وَأَرْحَمْنَا ۗ إِنَّتَ مَوْلَىٰ نَافِلِينَ ۗ أَنْ صُرْنَا عَلَىٰ
 الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿البقرة: ٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir.” (QS Al-Baqarah: 286)

Selain itu juga, bekerja harus didasari dengan keyakinan bahwa pekerjaan ialah amanah yang harus dipikul dan dikerjakan secara tuntas. Manusia diciptakan dengan sifat yang merasa tidak pernah puas. Dari itu, manusia disini selalu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi setiap harinya. Maka dari itu dengan bekerja secara

²¹ Referensi: <https://www.dusturuna.com/quran/2-286/>

bersungguh-sungguh bisa memenuhi semua kebutuhan tersebut.²² Mungkin awalnya berja harus menjadi paksaan, namun kemudian bekerja menjadi kebiasaan bahkan menjadi sebuah kebanggaan.

Allah menciptakan dunia dan seisinya dengan bentuk adanya sekarang, serta dengan posisinya terhadap matahari yang berotasi sekali dalam sehari dan berevolusi sekali dalam setahun. Akibatnya adanya siang dan malam sehingga manusia bisa melakukan pekerjaan pada saat siang hari dan bisa beristirahat pada malam hari. Semua itu Allah menciptakan untuk makhluknya dengan tujuan agar makhluknya bisa bersyukur dengan terus menerus kepadanya. Hal ini diterangkan dalam surah Al-Qhasas ayat 73 yang berbunyi:

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ
وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

﴿القصص : ٧٣﴾

Artinya: “dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.” (QS Al Qhasas: 73)

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa Allah menciptakan adanya siang dan malam agar kira bisa mencari sebagian karunia-Nya pada siang hari dan beristirahat pada malam harinya. Semua ini adalah karunia Allah kepada hamba-hamba-Nya agar mereka mengetahui

²² Saefulah, *Bekerja Dalam Prespektif Islam. Jurnal IPHI Portal Garuda* diakse28Mei 2020

²³ Referensi: <https://www.dusturuna.com/quran/28-73/>

kekuasaan-Nya dan dengan itu semua mereka akan selalu bersyukur yang tiada henti kepada-Nya. Islam selalu memberi kebebasan kepada pemeluknya untuk berusaha, selama itu semua tetap berada pada jalur halan dan tidak pada hal-hal yang diharamkan oleh Allah. Didunia ini semua terjadi berdasarkan hubungan interaksi baik secara horizontal maupun vertikal. Tersirat dalam Al-Qur“an surah An-Najm ayat 39 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya: “*dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*” (QS An-Najm: 39)

Allah tidak akan melenyapkan usaha hamba-nya baik usaha yang baik maupun yang buruk. Namun, itu semua kelak akan diperlihatkan kepadanya dan diberikannya balasan itu dengan balasan yang sempurna. Begitu juga dalam bekerja apabila manusia melakukan pekerjaannya dengan amanah dan bersungguh-sungguh, maka ia akan mendapatkan gaji yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya.²⁵

5. Alumni Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Alumni merupakan produk dari suatu institusi pendidikan. Kualitas alumni menunjukkan kualitas dari institusi pendidikan tersebut. Untuk mengetahui kualitas lulusan yang dihasilkan tidak cukup hanya melihat

²⁴ Referensi: <https://www.dusturuna.com/quran/53-39/>

²⁵ Quraish Shuhab, *Tafsir AL-MISHBAH*, Jakarta: Lentera hati,009,hal655

outputnya saja, misalnya dari kemampuan penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap formal yang diwujudkan dalam Indeks Prestasi. Tetapi harus pula dideteksi dari *outcome*-nya, yaitu seberapa besar lulusannya dapat terserap dalam dunia kerja. Relevansi (kesesuaian) pendidikan lulusan ini ditunjukkan melalui profil pekerjaan (macam dan tempat pekerjaan), relevansi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, manfaat mata kuliah yang diprogram dalam pekerjaan, saran lulusan untuk perbaikan kompetensi lulusan.

Alumni adalah katalisator sekaligus aset berharga jurusan yang dapat memberi masukan pemikiran, usulan, dan ide-ide kreatif bagi pemerdayaan, promosi jurusan, dan peningkatan mutu layanan akademik dan kemahasiswaan Program Magister. Dengan demikian, penelitian tentang alumni Program Magister, terutama dari segi profil sosial intelektual, dapat dijadikan sebagai model penelusuran “jejak rekam dan mobilitas sosial intelektual” alumni setelah memperoleh layanan pendidikan di kampus dan saat mengabdikan diri di tengah tengah masyarakat. Oleh karena itu, profil sosial intelektual alumni harus dilihat sebagai “obyek yang dinamis”, bukan statis. Data yang diperoleh melalui *tracer study* saat ini boleh jadi mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan perubahan waktu. Jadi, hasil dari penelitian dan analisis data *tracer study* ini idealnya tidak dilihat dan dipahami sebagai sesuatu yang final. Karena dinamika alumni adalah sebuah keniscayaan, sehingga tidak tertutup kemungkinan, hasil penelitian ini perlu disempurnakan pada masa mendatang.

Alumni atau lulusan adalah mahasiswa yang telah menyelesaikan studi dari Institut Agama Islam Negeri Tulungagung baik yang telah terserap di pasar kerja atau yang belum. Jurusan Perbankan Syariah merupakan salah satu jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Jurusan Perbankan Syariah merupakan jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan akreditasi B (Baik). dengan visi *Terwujudnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai Pusat Pengkajian, Penegembangan dan penerapan ilmu ekonomi dan Bisnis Islam yang mampu bersaing secara nasional pada tahun 2021*, menghasilkan lulusan untuk menjadi Wirausaha, pengusaha dengan kualifikasi Sarjana Pendidikan (S1) yang unggul, profesional, terampil dan peka terhadap kelestarian lingkungan, alam, sosial, dan budaya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk memberikan gambaran dan penjelasan singkat terhadap kerangka berfikir dalam pembahasan ini, disamping itu juga bertujuan mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Dan penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian lain meliputi:

Peneliti terdahulu berfungsi untuk memberikan gambaran dan penjelasan singkat terhadap kerangka berfikir dalam pembahasan ini, disamping itu juga bertujuan mendapatkan bahan perbandingan dan acuan dan peneliti terdahulu yang menjadi landasi pada penelitian lain meliputi:

Penelitian yang dilakukan oleh Nabilla²⁶ yang bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja pegawai (KPPN) Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar tahun 2019. Dengan menggunakan metode penelitian yang di gunakan adalah deskripsi kualitatif, metode pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian tersebut pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia). Dalam perusahaan pasti membutuhkan SDM karna SDM termasuk dalam inti atau sumber di dalam perusahaan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan metode yang peneliti lakukan yakni sama-sama menggunakan deskriptif kualitatif. Sedangkan perbedaan dengan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah pembahasan yang dilakukan berfokus dalam peminatan mahasiswa perbangkan syariah terjun ke dunia kerja Bank Syariah sesuai dengan jurusan di ampu di waktu S1.

Penelitian yang dilakukan oleh Harnita²⁷ yang bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui gambaran profil alumni Jurusan Pendidikan dalam dunia kerja. Metode ini Statistik Deskripsi meneliti proses transisi dari pendidikan tinggi ke dunia kerja, analisis hubungan antara pendidikan tinggi dengan dunia kerja dari sudut pandang tujuan individu seperti kepuasan kerja dan posisi kerja, pendapatan, jaminan kerja, dan jenis pekerjaan". Studi penelusuran adalah suatu deskriptif yang dilakukan secara berkesinambungan

²⁶ Nabilla Azka, *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Berdasarkan Persepektif Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi, 2019) di akses pada 21 April 2020.

²⁷ Hanifa, *Studi Penelusuran Alumni Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010&2011 dalam Dunia Kerja Fakultas Tarbiyah Keguruan Makassar*, (Makassar : Skripsi 2016) di akses pada 21 April 2020

terhadap lulusan perguruan tinggi, mengenai berbagai data yang menyangkut diri lulusan, seperti Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), lama waktu studi, jenis pekerjaan, lama waktu mendapatkan pekerjaan dan gaji awal. Studi penelusuran merupakan suatu metode dari pelaksanaan tracer study terhadap alumni. Melalui tracer study Perguruan Tinggi dapat memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan. Studi penelusuran merupakan cara untuk memperoleh informasi yang di butuhkan Perguruan Tinggi dari alumni yang dikenal dengan istilah tracer study. Persamaan dalam peneliti ini adalah sama-sama tertuju dengan dunia kerja alumni setelah menimba ilmu dengan jurusan yang di pilih oleh mahasiswa.

Peneliti Fitriyana yang bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di perbankan syariah. Dilihat dari tingkat keterserapan Alumni Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu yang masih belum terserap secara maksimal di Perbankan Syariah. Hal ini dikarenakan dengan adanya beberapa faktor yaitu kesiapan kerja, motivasi kerja, dan kesempatan kerja. Data dari setiap variabel yang diuji semuanya valid setiap variabel diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur variabel Kesiapan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Kerja menghasilkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 bahwa data tersebut dinyatakan valid. Dan data yang diolah untuk mengukur reliabel Kesiapan kerja, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Kerja menghasilkan nilai reliable dilihat dari cronbach alpha lebih besar dari 0,5 maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel. Dari data yang sudah diolah maka Faktor-faktor

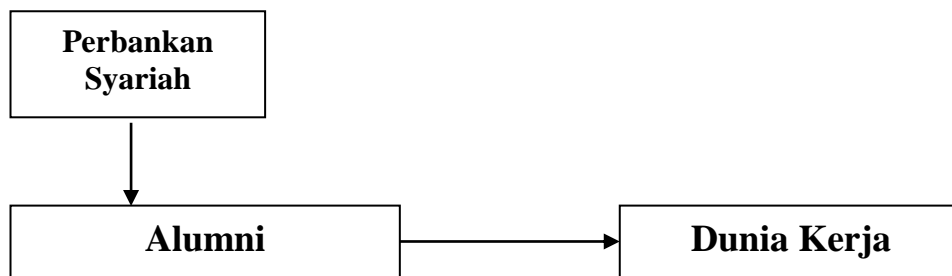
yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah Tidak Bekerja di Perbankan Syariah sebagai berikut: Faktor ini dipengaruhi oleh Kondisi fisik, mental dan emosional, Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu. Disebutkan pula oleh Slameto, bahwa “pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan”. Peneliti menggunakan metode *Bartlett Test Of Sphericity* menunjukkan bahwa nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) sebesar $0,540 > 0,5$. maka dapat diketahui bahwa faktor kesiapan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu banyak yang tidak bekerja di Bank Syariah. Persamaan dalam peneliti ini sama-sama tertuju keada aspek dunia kerja setelah S1 sesuai dngan jurusan apa yang di ambu oleh mahasiswa.²⁸

Peneliti mawar yang bertujuan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di perbankan syariah. faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di perbankan syariah semuanya berpengaruh. Namun faktor tersebut tidak semua sama besar pengaruhnya. Faktor prinsip syariah besar pengaruhnya berbeda dengan faktor gaji. Begitu juga dengan faktor kenyamanan, citra perusahaan dan faktor religiusitas. Faktor yang sangat besar penagruhnya terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di perbankan sayriah adalah faktor religiusitas. Artinya disini faktor religiusitas seseorang sangat berpengaruh terhadap

²⁸ Fitriyani Bella, *Analisis kesesuain latar belakang alumni perbankan syariah febi IAIN Bengkulu bekerja di Perbankan Syariah*, Fakultas Ekonomi dan bisnis isllam bengkulu (Bengkulu : Skripsi), di akses 22 April 2020

seseorang dalam menentukan mereka akan bekerja di perbankan syariah atau tidak. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang artinya penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2012).²⁹

B. Kerangka Berfikir



²⁹ Mawar Indah, *Faktor-Faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Ar-Raniry BandaAceh*, (BandaAceh :Skripsi), di akses 22 april 2020