

# **SNAV-8** **PROCEEDING**

NO. E-ISSN-2579-5031  
NO. P-ISSN-2302-741X

Politeknik Negeri Sriwijaya

# **SNAV-8**

**SIMPOSIUM NASIONAL  
AKUNTANSI VOKASI  
Palembang 2019**

**PALEMBANG, 18-20 JUNI 2019**

**"Strategi Akuntan Profesional  
Menghadapi Disrupsi Akuntansi  
Di Era Revolusi Industri 4.0"**



SNAV telah dijadikan sebagai agenda rutin yang membahas hasil-hasil penelitian bidang akuntansi guna meningkatkan pertukaran informasi dan kemampuan para praktisi, peneliti, pendidik, dan mahasiswa dalam melakukan penelitian di bidang akuntansi

|         |                                                                                                                                                                                                                |    |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| AMKP-04 | Prediksi Keberlangsungan Hidup (Going Concern) Proyek Blok Masela dari Perspektif Kinerja Non Keuangan.....                                                                                                    | 40 |
| AMKP-05 | Mitigasi Slack Budget dengan Menggunakan Framing Negatif.....                                                                                                                                                  | 41 |
| AMKP-06 | Potensi dan Kelayakan Penerbitan Obligasi Daerah Pemerintah Kota Padang Sebagai Alternatif Sumber Pembiayaan Pembangunan.....                                                                                  | 42 |
| AMKP-07 | Ukuran Kinerja dan Komitmen Terhadap Organisasi: Peran Kejelasan Tugas.....                                                                                                                                    | 43 |
| AMKP-08 | Pengetahuan, Persepsi dan Perilaku Mahasiswa Program Studi Akuntansi Atas Implementasi Revolusi Industri 4.0.....                                                                                              | 44 |
| AMKP-09 | Etika Kerja Islam Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Lembaga Amil Zakat di Jawa Tengah....                                                                                 | 45 |
| AMKP-10 | Analisis Faktor Determinan Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Entitas Syariah.....                                                                                                                               | 46 |
| AMKP-11 | Memahami Praktik Akuntabilitas pada Baznas Kota Bukit tinggi.....                                                                                                                                              | 47 |
| AMKP-12 | Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Upaya Mengurangi Kesalahan Pencatatan Akuntansi (Studi Komparasi Hasil Penelitian Mahasiswa Prodi Keuangan dan Perbankan Lulusan Tahun 2018)..... | 48 |
| AMKP-13 | Pengukuran Capaian Kinerja Supply Chain : Studi Kasus Pada PT. Eastern Pearl Flour Makassar.....                                                                                                               | 49 |
| AMKP-14 | Efisiensi Biaya Pada Sistem Pertanian Berbasis Zero Waste di Kabupaten Soppeng.....                                                                                                                            | 50 |

**BIDANG KAJIAN SPEP (SISTEM INFORMASI, PENGAUDITAN DAN ETIKA PROFESI) .....** 51

|         |                                                                                                                                                                    |    |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SPEP-01 | Pengaruh Reputasi Auditor dan Kinerja Keuangan Perusahaan terhadap <i>Internet Financial Reporting</i> .....                                                       | 52 |
| SPEP-02 | Kompetensi, Independensi, Profesionalismen dan Kualitas Audit pada Auditor BPKP.....                                                                               | 53 |
| SPEP-03 | Pengaruh Kompetensi, Skeptisisme Profesional dan Time Budget Pressure terhadap Kemampuan Mendeteksi Fraud (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali) ..... | 54 |
| SPEP-04 | Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit pada Perwakilan BPKP Sumatera Utara.....                                                      | 55 |
| SPEP-05 | Efektivitas Audit Internal pada Perguruan Tinggi Negeri di Provinsi Sumatera Utara.....                                                                            | 56 |
| SPEP-06 | Pengaruh Penalaran Logis terhadap Kemampuan Membuat Keputusan dalam Proses Audit.....                                                                              | 57 |
| SPEP-07 | Pengaruh Orientasi Etis, Equity Sensitivity, Penalaran Moral dan Budaya Etis Organisasi terhadap Perilaku Etis.....                                                | 58 |
| SPEP-08 | Faktor Yang Mempengaruhi UKM Memanfaatkan Fasilitas Bisnis Secara Online Di Kota Medan.....                                                                        | 59 |
| SPEP-09 | Pengaruh Opini Audit dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Pergantian Kantor Akuntan Publik.....                                                                     | 60 |
| SPEP-10 | Pengaruh Fee Audit, Time Budget Pressure, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit.....                                                                      | 61 |

**AMKP-10**  
**ANALISIS FAKTOR DETERMINAN MINAT MAHASISWA**  
**UNTUK BEKERJA DI ENTITAS SYARIAH**

Marfuah<sup>1)</sup>, Amanda Pramesti Nimaswara<sup>2)</sup>, Yestias Maharani<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia  
email: marfuah@uii.ac.id

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia  
email: amandapramesti7@gmail.com

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia  
email: yestias.maharani@uii.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Akuntansi di Universitas Islam Indonesia angkatan 2015-2017. Dengan menggunakan metode purposive sampling, sebanyak 148 mahasiswa terpilih sebagai sampel penelitian. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial dan pelatihan profesional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini berkontribusi pada Entitas Syariah untuk membuat keputusan dalam merekrut karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial dan pelatihan profesional. Sementara, lingkungan kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, kepribadian, dan spiritualitas tidak mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.

**Kata kunci:** penghargaan finansial, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, entitas syariah

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of intrinsic value of work, financial rewards, work environment, professional training, professional recognition, social values, labor market considerations, personality, and spirituality towards the interest of students to work in sharia entities. In this study, the population was accounting students at the Indonesian Islamic University class of 2015-2017. By using the purposive sampling method, 148 students were selected as research samples. Based on multiple linear regression analysis, the results of this study conclude that the intrinsic value of work, financial rewards and professional training have a significant positive effect on the interest of students to work in sharia entities. The results of this study contribute to Sharia Entities to make decisions in recruiting employees, namely by considering the intrinsic value of work, financial rewards and professional training. While, work environment, professional recognition, social values, labor market considerations, personality, and spirituality do not affect the interest of students to work in sharia entities.*

**Keywords:** financial rewards, intrinsic value of work, professional training, sharia entities

**Marfuah<sup>1)</sup>, Amanda Pramesti Nimaswara<sup>2)</sup>, Yestias Maharani<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia  
email: [marfuah@uii.ac.id](mailto:marfuah@uii.ac.id)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia  
email: [amandapramesti7@gmail.com](mailto:amandapramesti7@gmail.com)

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia  
email: [yestias.maharani@uii.ac.id](mailto:yestias.maharani@uii.ac.id)

### ***Abstract***

*This study aims to examine the effect of intrinsic value of work, financial rewards, work environment, professional training, professional recognition, social values, labor market considerations, personality, and spirituality towards the interest of students to work in sharia entities. In this study, the population was accounting students at the Indonesian Islamic University class of 2015-2017. By using the purposive sampling method, 148 students were selected as research samples. Based on multiple linear regression analysis, the results of this study conclude that the intrinsic value of work, financial rewards and professional training have a significant positive effect on the interest of students to work in sharia entities. The results of this study contribute to Sharia Entities to make decisions in recruiting employees, namely by considering the intrinsic value of work, financial rewards and professional training. While, work environment, professional recognition, social values, labor market considerations, personality, and spirituality do not affect the interest of students to work in sharia entities.*

**Keywords:** *financial rewards, intrinsic value of work, professional training, sharia entities*

### **ABSTRAK**

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

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

## **1. PENDAHULUAN**

Perkembangan industri keuangan syariah dalam dua dekade terakhir mengalami

pertumbuhan yang cukup baik dengan beberapa pencapaian signifikan. Indonesia menjadi negara dengan jumlah institusi keuangan syariah terbanyak di dunia dengan

lebih dari 5.000 institusi terdiri atas 34 Bank Syariah, 58 operator takaful atau asuransi syariah, 7 Modal Ventura Syariah, 163 Bank Perkreditan Rakyat Syariah, 4.500-5.500 Koperasi Syariah atau Baitul Maal wat Tamwil, dan satu institusi pegadaian syariah. Sampai bulan Mei 2017, Indonesia juga telah mencetak nasabah ritel terbesar dalam suatu pasar tunggal dengan total lebih dari 23 juta rekening, menerbitkan sukuk ritel, dan menciptakan Syariah Online Trading System pertama di dunia. Meski demikian, secara keseluruhan perkembangan keuangan syariah di Indonesia belum sesuai dengan harapan. Hal tersebut tercermin dari pangsa pasar keuangan syariah Indonesia yang masih relatif kecil, yaitu hanya mencapai 5,3 persen terhadap industri perbankan nasional di 2016 (Murdaningsih, 2017).

Seiring dengan berkembangnya entitas syariah di Indonesia, maka harus diimbangi dengan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dan harus mengerti mengenai syariah. Pengadaan sumber daya manusia dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas masih menjadi persoalan yang sedang dihadapi untuk mendorong perkembangan industri keuangan syariah. Menurut ahli keuangan syariah Habib Ahmed dari *Durham University*, mengatakan bahwa salah satu masalah keuangan syariah adalah kebutuhan SDM, karena SDM pada perbankan syariah masih berasal dari perbankan konvensional dengan pemikiran konvensional (Budi, 2018). Dalam pemenuhan kebutuhan SDM yang berkualitas bagi entitas syariah memang merupakan proses panjang yang belum bisa dilakukan dengan waktu yang cepat, karena harus menghasilkan lulusan yang berkompeten dan memahami tentang syariah.

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

syariah, namun juga dihadapi oleh entitas syariah lainnya.

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

Salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia yaitu mengadakan kerjasama dengan perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta yang mempunyai program studi syariah. Kerjasama ini dilakukan dengan cara merekrut lulusan dari perguruan tinggi tersebut. Selain itu, solusi agar dapat mendorong kualitas SDM pada entitas syariah yaitu perlu adanya standarisasi. Deputi Komisioner Pengawasan Perbankan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Sukarela Baunanggar menyatakan bahwa terdapat 147 perguruan tinggi yang memiliki program ekonomi syariah namun belum terstandarisasi (Murdaningsih, 2017). Hal ini yang menjadi tantangan untuk membuat standarisasi agar kualitas SDM menjadi lebih baik. OJK memiliki beberapa inisiatif untuk standarisasi, yaitu pertama, perlu adanya program vokasi untuk program studi syariah. Kedua, perlu adanya pusat penelitian dan pengembangan SDM keuangan syariah. Ketiga, sinergi keuangan syariah yang didukung dengan peresmian Komite Nasional Keuangan Syariah (KNKS). Keempat, standarisasi kurikulum. Kelima, integrasi antara ilmu syariah dan ilmu ekonomi modern.

Sehubungan dengan perkembangan dunia bisnis syariah saat ini menjadi perhatian bagi perguruan tinggi untuk menyiapkan mahasiswa yang akan masuk ke dunia bisnis syariah, salah satunya dengan menyiapkan kurikulum yang dibutuhkan mahasiswa agar menjadi lulusan yang siap pakai di dunia kerja, khususnya dalam dunia bisnis syariah. Salah satu bentuk dukungan pada sistem pendidikan akuntansi yaitu menyiapkan

kurikulum atau mata kuliah yang berhubungan dengan bisnis syariah. Di Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia telah menyediakan mata kuliah Ekonomi Islam, Akuntansi Keuangan Syariah, dan Audit Syariah di dalam kurikulumnya. Hal ini akan menambah kesempatan mahasiswa dalam berkarir setelah lulus kuliah sesuai dengan minatnya.

Menurut Widayati (2017), minat merupakan keadaan dimana seseorang menunjukkan keinginannya atas suatu objek yang berhubungan dengan kebutuhannya. Minat merupakan kecenderungan untuk memberikan perhatian dan bertindak terhadap aktivitas atau situasi yang menjadi objek dari minat tersebut yang diikuti dengan perasaan senang. Pembentukan karir diawali dengan pemilihan karir yang sesuai dengan minat dan bakat seseorang. Rancangan karir dan minat mahasiswa itu sangat berguna, karena akan menjadi penggerak bagi mahasiswa untuk mencapai tujuan hidup yang diinginkan. Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis syariah yang semakin meningkat juga akan berdampak pada rancangan karir dan minat mahasiswa, karena mahasiswa juga akan mempunyai kesempatan yang semakin besar untuk bekerja di entitas syariah.

Penelitian tentang faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah sudah banyak dilakukan, namun memberikan hasil yang belum konsisten. Hasil penelitian Sila *et al.* (2017) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah menunjukkan bahwa faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Sedangkan faktor personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Berbeda dengan hasil penelitian Alhadar (2013) yang menyimpulkan bahwa personalitas mempunyai pengaruh yang signifikan, namun pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAK di Universitas Hassanudin.

Hasil penelitian Sila, *et al.* (2017) menemukan bahwa faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Sementara Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik tidak menemukan pengaruh antara faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir.

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

Alhadar (2013), Merdekawati & Sulistyawati (2011), dan Sila *et al.* (2017) menemukan bahwa faktor nilai-nilai sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik, non akuntan publik maupun berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Sementara hasil penelitian dari Rindani (2015) menyatakan bahwa faktor nilai-nilai sosial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Hasil penelitian Candraning (2017) menyatakan bahwa faktor spiritualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Hasil ini berbeda dengan penelitian Hasanah (2017) yang menyimpulkan bahwa faktor motivasi spiritualitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sila *et al.* (2017) dengan menambahkan 1 (satu) variabel independen yaitu spiritualitas. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, spiritualitas berpengaruh

terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1 Theory of Planned Behavior**

*Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) yang mencakup tiga hal yaitu pertama, keyakinan mengenai kemungkinan hasil dan evaluasi dari perilaku tersebut (*behavioral beliefs*). Kedua, keyakinan mengenai norma yang diharapkan dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (*normative beliefs*). Ketiga, keyakinan mengenai faktor yang dapat mendukung atau menghalangi perilaku dan kesadaran atas kekuatan faktor tersebut (*control beliefs*). TPB menjelaskan bahwa keyakinan-keyakinan berpengaruh pada sikap terhadap perilaku tertentu, pada norma-norma subjektif, dan pada kontrol perilaku yang dihayati. Ketiga komponen ini saling berinteraksi dan menjadi determinan bagi intensi selanjutnya yang akan menentukan apakah perilaku tersebut akan dilakukan atau tidak. Niat untuk melakukan perilaku merupakan kecenderungan individu untuk memilih melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Niat ini ditentukan dari sejauh mana individu memiliki sikap positif pada perilaku tertentu dan sejauh mana jika ia memilih untuk melakukan perilaku tertentu, ia mendapat dukungan dari orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya.

### **2.2. Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Entitas Syariah**

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

mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah semakin tinggi pula.

Hasanah (2017) menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah. Temuan ini didukung oleh penelitian Setyawati (2015). Nilai intrinsik pekerjaan dapat memberikan kepercayaan terhadap kemampuannya, sehingga mempermudah dalam pekerjaan serta dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuannya. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

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

### **2.3. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Entitas Syariah**

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

Alhadar (2013) menyimpulkan bahwa penghargaan finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hassanudin. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik lebih mengharapkan gaji awal yang tinggi, adanya dana pensiun, dan kenaikan gaji lebih cepat. Dari uraian di atas, peneliti akan menguji pengaruh penghargaan finansial terhadap minat bekerja di entitas syariah. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

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

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

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

Candraning (2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana (2015) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi memilih berkarir di entitas syariah karena entitas syariah lebih memperhatikan sikap akhlaqul kharimah, mengedepankan prinsip amanah, kekeluargaan, dan memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan kegiatan yang Islami. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

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

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

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

Hasil penelitian Widayati (2017) menemukan bahwa pelatihan profesional memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir di lembaga keuangan syariah. Mahasiswa akuntansi yang mengikuti pelatihan kerja baik di dalam maupun di luar kampus dan kegiatan magang lainnya yang berkaitan dengan berkarir di lembaga keuangan syariah akan memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan. Pelatihan profesional dapat memberikan gambaran mengenai apa itu lembaga keuangan syariah dan menumbuhkan minat untuk berkarir di lembaga keuangan syariah. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

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

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

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

Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menyimpulkan bahwa pengakuan profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Hal ini membuktikan bahwa berkarir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik akan memberikan kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

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

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



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

Setyawati (2015) menemukan bahwa nilai-nilai sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa keuangan Islam untuk bekerja di perbankan syariah. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alhadar (2013) yang berhasil membuktikan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik mengharapkan dengan ditugaskan di berbagai tempat atau perusahaan yang memiliki kondisi yang berbeda, maka bisa menambah pengetahuan karena adanya kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

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

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

Candraning (2017) menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja ikut dipertimbangkan seseorang dalam memilih pekerjaan, karena setiap pekerjaan akan mempunyai peluang yang berbeda-beda. Dalam TPB, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor informasi seperti adanya fasilitas dalam mengakses informasi yang tersedia. Faktor informasi

tersebut dapat menimbulkan keyakinan (*control beliefs*) bahwa semakin banyak pertimbangan pasar kerja yang didapatkan, seperti lapangan kerja yang mudah diakses, banyaknya lowongan pekerjaan, dan keamanan kerja yang lebih terjamin, maka mahasiswa semakin tertarik untuk bekerja di entitas syariah.

Hasil penelitian Candraning (2017) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Mahasiswa akuntansi yang bekerja di lembaga keuangan syariah lebih memperhatikan pekerjaan yang memiliki peluang pasar kerja yang luas dan mudah diakses. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

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

## **2.9 Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Entitas Syariah**

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

Menurut penelitian Alhadar (2013) bahwa personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk. Oleh karena itu sebagai akuntan publik tidak hanya mempunyai keahlian, melainkan harus diimbangi dengan sikap profesional yang harus dimiliki. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

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

## 2.10 Pengaruh Spiritualitas Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Entitas Syariah

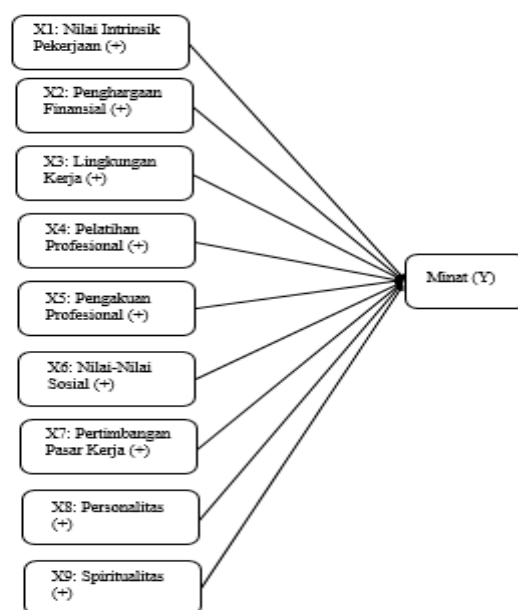
Widayati (2017) menyatakan bahwa spiritualitas merupakan keterkaitan antara pengetahuan agama, perasaan, dan tindakan keagamaan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi dalam mengambil keputusan untuk memilih suatu pekerjaan. Dalam TPB, terdapat faktor latar belakang yang salah satunya adalah faktor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

Hasil penelitian Candraning (2017) menemukan bahwa spiritualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Temuan ini didukung oleh penelitian Setyawati (2015) yang menyatakan bahwa mahasiswa yang telah mengambil mata kuliah Keuangan Islam dalam memilih pekerjaan tidak hanya memikirkan untuk memuaskan duniawi, tetapi juga dorongan spiritualitas dari dalam diri untuk mencari keberkahan dan kebahagiaan di akhirat. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

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

## 2.11 Model penelitian

Model penelitian yang menggambar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen disajikan pada gambar 1 berikut.



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria dalam penentuan sampel yaitu Mahasiswa Prodi Akuntansi FE UII angkatan 2015 s/d 2017 yang aktif kuliah dan telah menempuh mata kuliah Akuntansi Keuangan Syariah.

### 3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner melalui *google form* kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu responden memberikan jawaban atau pendapatnya dengan mengisi kuisisioner melalui *google form*. Daftar pernyataan yang akan digunakan adalah pernyataan terstruktur dan responden memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang dipilih. Semua pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan skor angka 1 s/d 4. Skala 1 untuk menyatakan sangat tidak setuju, skala 2 untuk menyatakan tidak setuju, skala 3 untuk menyatakan setuju, dan skala 4 untuk menyatakan sangat setuju.

### 3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel

#### 3.3.1 Minat (Y)

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

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

#### 3.3.2 Nilai Intrinsik Pekerjaan (X<sub>1</sub>)

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

1. Pekerjaan yang menantang secara intelektual.
2. Berada di lingkungan yang dinamis.
3. Mendukung kreativitas.
4. Memberikan kebebasan.

#### 3.3.3 Penghargaan Finansial (X<sub>2</sub>)

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

1. Gaji.
2. Upah.
3. Insentif.
4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*).

#### 3.3.4 Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

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

#### 3.3.5 Pelatihan Profesional (X<sub>4</sub>)

Pelatihan profesional merupakan salah satu faktor yang ikut dipertimbangkan dalam memilih profesi, karena adanya keinginan seseorang untuk mengembangkan potensi diri dan untuk berprestasi (Aprilyan (2011). Menurut Widayati (2017), variabel pelatihan profesional dapat dilihat dari 3 indikator yaitu:

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

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

Pengakuan profesional merupakan penghargaan dalam bentuk non-finansial yang berkaitan dengan pengakuan atas prestasi (Merdekawati & Sulistyawati, 2011). Adapun indikator variabel pengakuan profesional meliputi kesempatan untuk berkembang, kesempatan untuk naik pangkat, pengakuan atas prestasi, dan menghargai atas keahlian tertentu.

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

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

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

Menurut Candraning (2017), pertimbangan pasar kerja merupakan hal yang ikut dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang yang berbeda-beda. Indikator variabel pertimbangan pasar kerja terdiri dari:

1. Tersedianya Lapangan Pekerjaan
2. Keamanan Kerja
3. Fleksibilitas Karir

### 3.3.9 Personalitas (X<sub>8</sub>)

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

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

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

### 3.4 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Nilai estimasi Minat  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7, \beta_8, \beta_9$  = Koefisien regresi  
X<sub>1</sub> = Nilai Intrinsik Pekerjaan  
X<sub>2</sub> = Penghargaan Finansial  
X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja  
X<sub>4</sub> = Pelatihan Profesional  
X<sub>5</sub> = Pengakuan Profesional  
X<sub>6</sub> = Nilai-Nilai Sosial  
X<sub>7</sub> = Pertimbangan Pasar Kerja  
X<sub>8</sub> = Personalitas  
X<sub>9</sub> = Spiritualitas  
e = Error

Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah H<sub>0</sub> ditolak jika nilai signifikansi  $t < \alpha = 5\%$  dan koefisien regresi mempunyai arah sesuai dengan yang diprediksikan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan *google form*. Peneliti membagikan kuisioner dalam bentuk *google form* kepada mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia angkatan 2015 s/d 2017. Kuisioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 150. Namun, kuisioner yang lengkap dan dapat diolah sebanyak 148 kuisioner. Hasil penyebaran kuisioner disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Penyebaran Kuisioner**

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

Sumber: Data primer diolah 2019

### 4.2 Deskripsi Responden

Daftar karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Daftar Karakteristik Responden**

| Karakteristik Responden                         | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------------------------------------|------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin                                   | Laki-laki  | 33     | 22,3 %         |
|                                                 | Perempuan  | 115    | 77,7 %         |
| Program Studi                                   | Akuntansi  | 148    | 100 %          |
| Menempuh mata kuliah Akuntansi Keuangan Syariah | Sudah      | 148    | 100 %          |

Sumber: Data primer, diolah 2019

### 4.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini menggambarkan persepsi responden terhadap variabel penelitian yang terdiri dari variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, spiritualitas, dan minat mahasiswa. Penilaian

terhadap variabel penelitian ini diukur dengan skor terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi yaitu 4 (sangat setuju). Dalam menentukan kriteria penilaian responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan interval sebagai berikut:

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

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

1,00 – 1,75 = Sangat rendah

1,76 – 2,50 = Rendah

2,51 – 3,25 = Tinggi

3,26 – 4,00 = Sangat tinggi

Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

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

Sumber: *Data primer, yang diolah 2019*

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui bahwa tanggapan dari 148 mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia rata-rata memiliki nilai yang tinggi atas minat mahasiswa yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,9730 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Minat yang cukup tinggi ini disebabkan karena dapat meningkatkan kemampuan diri, memberikan kesempatan untuk promosi jabatan, menyukai kegiatan atau kinerja yang ada di entitas syariah, dan mempunyai keinginan untuk berkarir di entitas syariah.

Tanggapan dari 148 mahasiswa Program Studi Akuntansi FE UII memiliki

Uji asumsi klasik model regresi dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dalam penelitian ini

penilaian yang tinggi terhadap nilai intrinsik pekerjaan yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,13. Penilaian yang tinggi terhadap penghargaan finansial ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,77. Penilaian yang tinggi terhadap pelatihan profesional ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,64. Penilaian yang tinggi terhadap pengakuan profesional ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,95. Penilaian yang tinggi terhadap nilai-nilai sosial ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,07. Penilaian yang tinggi terhadap pertimbangan pasar kerja ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,89. Penilaian yang tinggi terhadap personalitas ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,12. Penilaian tersebut berada pada interval 2,51 – 3,25.

Nilai rata-rata lingkungan kerja memiliki penilaian yang sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Penilaian yang sangat tinggi terhadap spiritualitas ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,49. Penilaian tersebut berada pada interval 3,26 – 4,00.

#### 4.4 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan uji statistik *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat dalam variabel minat, nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas memiliki nilai *sig. (2-tailed)* < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap masing-masing pernyataan yang sudah lolos pada uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* ≥ 0,6. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

menggunakan analisis statistik uji *One-Sample Kolmogorove-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau >

0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam model regresi ini bersifat normal.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas yaitu jika *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan jika *tolerance* lebih besar dari 0,10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi ini.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan dalam model regresi pada varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai *Sig.* untuk semua variabel independen > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### 4.6 Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

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

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel   | B      | t      | Sig.  | Keterangan                     |
|------------|--------|--------|-------|--------------------------------|
| (Constant) | -0,014 | -0,056 | 0,956 |                                |
| X1         | 0,401  | 4,555  | 0,000 | Ha <sub>1</sub> didukung       |
| X2         | 0,103  | 1,963  | 0,052 | Ha <sub>2</sub> didukung       |
| X3         | 0,037  | 0,386  | 0,700 | Ha <sub>3</sub> tidak didukung |
| X4         | 0,143  | 2,513  | 0,013 | Ha <sub>4</sub> didukung       |
| X5         | 0,141  | 1,631  | 0,105 | Ha <sub>5</sub> tidak didukung |
| X6         | 0,063  | 0,884  | 0,378 | Ha <sub>6</sub> tidak didukung |
| X7         | 0,052  | 0,715  | 0,476 | Ha <sub>7</sub> tidak didukung |
| X8         | 0,096  | 1,452  | 0,149 | Ha <sub>8</sub> tidak didukung |
| X9         | -0,037 | -0,442 | 0,660 | Ha <sub>9</sub> tidak didukung |

Sumber: *Data primer, yang diolah 2019*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4 dijelaskan sebagai berikut:

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

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa koefisien variabel nilai intrinsik pekerjaan ( $X_1$ ) mempunyai nilai sebesar 0,401 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa  $Ha_1$  didukung yang berarti variabel nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017), Hasanah (2017), Setyawati (2015), dan Rindani (2015) yang menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah, bank syariah, dan berkarier sebagai akuntan publik.

Nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, karena mahasiswa beranggapan bahwa bekerja di entitas syariah memberikan tantangan tersendiri yaitu selain memahami akuntansi secara umum, mereka juga harus memahami mengenai syariah secara

khusus. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang memahami mengenai syariah masih sedikit, sehingga bagi mahasiswa yang sudah menempuh mata kuliah akuntansi Keuangan Syariah mempunyai kesempatan lebih besar untuk bekerja di entitas syariah. Selain itu, teori mengenai akuntansi syariah yang telah didapatkan semasa kuliah dapat memberikan kepercayaan diri terhadap kemampuannya, sehingga akan mempermudah dalam menjalankan pekerjaan serta dapat meningkatkan *skill* dan pengetahuannya sesuai dengan bidangnya.

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

Koefisien variabel penghargaan finansial ( $X_2$ ) mempunyai nilai sebesar 0,102 dengan signifikansi sebesar 0,052 yang mengindikasikan bahwa  $H_{a2}$  didukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Artinya semakin tinggi penghargaan finansial yang kemungkinan didapatkan ketika bekerja di entitas syariah, seperti gaji awal yang tinggi, adanya dana pensiun, dan kenaikan gaji lebih cepat, maka mahasiswa semakin tertarik untuk bekerja di entitas syariah.

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

Koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai sebesar 0,037 dengan signifikansi sebesar 0,700 yang menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  tidak didukung. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa akuntansi menganggap bahwa berkarier di lembaga jasa keuangan syariah lebih mengedepankan prinsip kejujuran, memperhatikan sikap akhlaqul kharimah, dan kesempatan untuk

melaksanakan ibadah dan kegiatan yang Islami, sehingga hubungan antara bekerja dan beribadah itu sejalan.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah kemungkinan disebabkan karena kemungkinan mahasiswa beranggapan bahwa lingkungan kerja di entitas syariah maupun entitas non syariah tidak berbeda kondisinya. Dimanapun mereka bekerja sikap sopan santun dan berperilaku jujur harus dimiliki oleh semua orang dalam menjalankan pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi penilaian atas kinerjanya. Selain itu, lingkungan kerja di entitas non syariah juga memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah seperti halnya di entitas syariah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013) dan Merdekawati & Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

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

Koefisien variabel pelatihan profesional ( $X_4$ ) mempunyai nilai 0,143 dengan signifikansi sebesar 0,013 yang berarti  $H_{a4}$  didukung. Artinya semakin sering pelatihan profesional yang pernah dilakukan oleh mahasiswa akan semakin meningkatkan minat mahasiswa untuk berkarier di entitas syariah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017), Widayati (2017), Rindani (2015), dan Alhadar (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah dan berkarier sebagai akuntan publik.

Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, karena pelatihan yang diikuti oleh mahasiswa yang diadakan baik di dalam maupun di luar kampus, seperti seminar, workshop, dan kegiatan magang yang berhubungan dengan bekerja di entitas syariah akan memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan. Dengan sering mengikuti pelatihan profesional tersebut mereka akan memperoleh gambaran mengenai bekerja di entitas syariah dan lebih memahami mengenai

entitas syariah sehingga akan meningkatkan minat untuk bekerja di entitas syariah.

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

Koefisien variabel pengakuan profesional ( $X_5$ ) mempunyai nilai sebesar 0,141 dengan signifikansi sebesar 0,105 yang berarti  $H_{a5}$  tidak didukung. Artinya variabel pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan hasil yang berbeda ini disebabkan karena mahasiswa akuntansi menganggap bahwa berkarir di lembaga jasa keuangan syariah maupun non syariah sama-sama pekerjaan yang profesional.

Bekerja di entitas syariah maupun di entitas non syariah sama-sama memberi kesempatan untuk berkembang, memberikan pengakuan jika berprestasi, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, dan memerlukan keahlian tertentu. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindani (2015) dan Alhadar (2013) yang menyatakan bahwa penghargaan profesional tidak mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

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

Koefisien variabel nilai-nilai sosial ( $X_6$ ) mempunyai nilai sebesar 0,063 dengan signifikansi sebesar 0,378 yang berarti bahwa  $H_{a6}$  tidak didukung. Artinya variabel nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa akuntansi beranggapan bahwa kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial dan untuk berinteraksi dengan orang lain tidak hanya diperoleh jika

mereka bekerja di entitas syariah, melainkan bekerja di entitas non syariah juga akan mendapatkan kesempatan tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindani (2015) yang menyatakan bahwa nilai-nilai sosial tidak mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

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

Koefisien variabel pertimbangan pasar kerja ( $X_7$ ) mempunyai nilai sebesar 0,052 dengan signifikansi sebesar 0,476 yang berarti bahwa  $H_{a7}$  tidak didukung. Artinya variabel pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Sila, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah. Selain perbedaan kondisi responden, kemungkinan hasil yang berbeda ini disebabkan karena lapangan kerja dan banyaknya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan di entitas syariah tidak berbeda dengan yang dibutuhkan di entitas non syariah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2017), Setyawati (2015), Permana (2015), dan Merdekawati & Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah, entitas syariah, serta berkarir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

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

Koefisien variabel personalitas ( $X_8$ ) mempunyai nilai sebesar 0,096 dengan signifikansi sebesar 0,149 yang berarti bahwa  $H_{a8}$  tidak didukung. Artinya variabel personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013) yang menyatakan bahwa personalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan PPAk di Universitas Hassanudin.



Personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, kemungkinan hal ini disebabkan karena mahasiswa beranggapan bahwa kepribadian yang baik tidak hanya dibutuhkan ketika seseorang bekerja secara profesional di entitas syariah, tetapi juga di entitas non syariah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sila, *et al.* (2017), Setyawati (2015), dan Merdekawati & Sulistyawati (2011) yang menyatakan bahwa personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di lembaga jasa keuangan syariah, bank syariah, serta berkarir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

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

Koefisien variabel spiritualitas ( $X_9$ ) mempunyai nilai sebesar -0,037 dengan signifikansi sebesar 0,660 yang berarti bahwa  $H_{a9}$  tidak didukung. Artinya variabel spiritualitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Candraning (2017) dan Setyawati (2015) yang menyatakan bahwa spiritualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan syariah dan perbankan syariah. Perbedaan hasil tersebut selain kemungkinan disebabkan oleh perbedaan kondisi responden yang diteliti juga karena adanya anggapan mahasiswa bahwa bekerja dimanapun bukan hanya di entitas syariah, mereka bisa meningkatkan keIslaman diri atau tingkat spiritualitasnya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2017) yang menyatakan bahwa spiritualitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas berpengaruh secara positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di

entitas syariah. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa terdapat dua (2) variabel independen yaitu nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial dan pelatihan profesional yang terbukti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah. Namun, terdapat enam (6) variabel independen yaitu lingkungan kerja, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan spiritualitas yang tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di entitas syariah.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini memberi kontribusi bagi Entitas Syariah untuk membuat keputusan dalam melakukan rekrutmen pegawainya agar mendapatkan pegawai yang berkualitas baik yaitu dengan mempertimbangkan faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial dan pelatihan profesional, karena ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi minat calon pegawai untuk bekerja di entitas Syariah.

#### **5.3 Keterbatasan dan Saran**

Keterbatasan dan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya menggunakan sampel pada Universitas Islam Indonesia yang telah menempuh mata kuliah Akuntansi Keuangan Syariah, sehingga bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak, misalnya responden diambil pada beberapa Universitas yang memiliki prodi Akuntansi dan mempunyai mata kuliah dalam bidang syariah sehingga dapat ditingkatkan generalisasi hasil penelitian.
2. Untuk meningkatkan minat mahasiswa bekerja di entitas syariah, diharapkan bagi perguruan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mengadakan kegiatan seperti seminar, magang, dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan entitas syariah.

### **6. REFERENSI**

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. In *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50 (pp. 179–211).

- Alhadar, M. A. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAK Universitas Hasanuddin). *Skripsi Universitas Hasanuddin*.
- Aprilyan, L. A. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA). *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Budi, K. (Penyunt.). (2018, Juli 8). SDM Belum Mumpuni, Perkembangan Industri Keuangan Syariah Terhambat. Kompas. Diambil kembali dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/08/115700326/sdm-belum-mumpuni-perkembangan-industri-keuangan-syariah-terhambat>
- Candraning, C. (2017). Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 3(2), 90–98. <https://doi.org/10.20885/JEKI.vol3.iss2.art5>
- Islamyilia, dan Mutia, E. (2016). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku, Motivasi Spiritual Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Syariah di Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 1(1), 192–203.
- Iswahudin, M. (2015). Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan Profesional. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Merdekawati, D. P., dan Sulistyawati, A. I. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Aset*, 13(1), 9–19.
- Murdaningsih, D. (Penyunt.). (2017, September 27). Cara BSM Dorong Perkembangan SDM Syariah. Republika. Diambil kembali dari <https://m.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/17/09/27/owxj3o368-casa-bsm-dorong-perkembangan-sdm-syariah>
- OJK. Sebut Perlu Ada Standardisasi SDM Perbankan Syariah. (2017, September 27). Republika. Diambil kembali dari <https://www.google.com/amp/s/m.republika.co.id/amp/owxs52368>
- Permana, F. A. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Bengkulu Berkarir di Entitas Syariah. *Skripsi Universitas Bengkulu*.
- Rahayu, S., dan Sudaryono, E. A. (2003). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi, VI.*
- Rindani, A. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Perguruan Tinggi dengan Program Studi Akuntansi yang Berakreditasi B yang Terdapat di Pekanbaru). *Jom FEKON*, 2(2), 1–14.
- Sari, L. K. (2016). Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Profita*, 8(4), 1–16.
- Setiyani, R. (2005). *Faktor-Faktor yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Pulau Jawa)*. Tesis Universitas Diponegoro.
- Setyawati, E. T. (2015). Faktor-Faktor

yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Untuk Bekerja di Perbankan Syariah. *Skripsi UIN Sunan Kalijaga*.

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

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

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

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

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

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