



## PENGARUH NILAI SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT KERJA MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH DI KOTA YOGYAKARTA

Emma Widiati<sup>a\*</sup>, Nur Amelia<sup>b</sup>  
Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Yogyakarta, Indonesia<sup>ab</sup>  
emmawidia@gmail.com<sup>a</sup>

### Abstract

*Islamic banks require quality human resources who understand the scholarly concept of Islamic banking. Graduates of Islamic banking departments have significant opportunities to work in Islamic banks. Alumni perspectives on social values and the work environment influence their interest in working at Islamic banks. The purpose of this research is to determine whether there is a significant influence between social values and the work environment on the job interest of Islamic banking graduates in Yogyakarta City. This study uses a quantitative approach with a sample of 100 final semester students of the Islamic Banking Department in Yogyakarta City as respondents, selected using purposive sampling technique. The type of data used is primary data. The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The results of this research show that partially, the social values variable significantly influences the job interest of Islamic banking students in Yogyakarta City to work in Islamic banks, as evidenced by the significance value of  $0.000 < 0.05$ . Meanwhile, the work environment variable also has an influence on job interest seen from the  $t$  count value  $> t$  table with a value of  $1.606 > 0.195$ . Based on the results of the  $F$  test, Social Values and Work Environment significantly influence job interest, as evidenced by the significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Social values, work environment, students' job interest

### Abstrak

Bank syariah membutuhkan sumber daya insani yang berkualitas, memahami secara keilmuan tentang konsep bank syariah. Alumni jurusan perbankan syariah mempunyai peluang besar untuk bekerja di bank syariah. Pandangan alumni tentang nilai sosial dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap minat bekerja pada bank syariah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara nilai sosial dan lingkungan kerja terhadap minat kerja lulusan perbankan syariah di Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah semester akhir di Kota Yogyakarta sebagai responden, pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap minat kerja mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah di Kota Yogyakarta untuk bekerja di bank syariah, dibuktikan dengan nilai *sig.*  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap minat kerja dilihat dari nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan nilai  $1,606 > 0,195$ . Berdasarkan hasil uji  $F$  Nilai Sosial dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat kerja dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Nilai sosial, lingkungan kerja, minat kerja mahasiswa

Diterima Redaksi: 13-02-2024 | Selesai Revisi: 21-02-2024 | Publikasi Online 22-02-2024

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan bank syariah dibuktikan pada waktu krisis moneter melanda Indonesia pada tahun 1998. Dimana, bank muamalat sebagai bank syariah pertama di Indonesia tetap bertahan dengan adanya krisis moneter (Husein Mulachela, 2022). Hal tersebut menjadikan contoh bagi perusahaan yang lain untuk menjalankan usaha berbasis syariah. Hingga saat ini, bank syariah semakin banyak jumlahnya dan berkembang sangat pesat (Suryani, 2012).



Salah satu faktor dalam menentukan peningkatan kinerja lembaga bank adalah dengan ketersediaan sumber daya manusia dan infrastruktur pendukung yang berkualitas. Bank syariah membutuhkan sumber daya yang berkualitas, memahami secara keilmuan tentang konsep bank syariah serta ekonomi syariah, juga secara psikologis memiliki jiwa ke-Islaman tinggi (Halimah, 2016).

Melanjutkan karir di bank syariah tentunya memiliki beragam prospek kerja atau karir yang bisa digeluti setelah lulus dari jurusan perbankan syariah seperti menjadi tenaga profesional. Hal ini menjadi peluang besar untuk bekerja di bank syariah dan menjadi tenaga profesional dan lulusan dari perbankan syariah akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk diterima, tidak hanya tenaga profesional lulusan perbankan syariah juga dapat menjadi seorang akademisi, akuntan, praktisi dan peneliti.

Perkembangan bank syariah yang meningkat mengakibatkan kebutuhan sumberdaya manusia untuk perbankan syariah, dapat dilihat bahwa pertumbuhan bank syariah menciptakan porsi yang signifikan untuk melanjutkan karir di bank syariah karena dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 1.054 orang selama 4 tahun. Jumlah tenaga bank syariah pada tahun 2019 bertambah sebanyak 1,109% tenaga kerja hingga tahun 2022 bertambah 1,97% tenaga kerja. Kebutuhan jumlah tenaga kerja yang selalu meningkat membutuhkan sumber daya manusia yang siap untuk kerja di bank syariah.

Tabel 1. Data Bank Syariah dan Tenaga Kerja di Bank Syariah

<b>Indikator</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Jumlah Bank	14	14	12	12
Jumlah Kantor	1,919	2,034	2,035	2,036
Jumlah Tenaga Kerja	49,654	50,212	50,708	50,708

Sumber : Statistik Perbankan Syari'ah OJK Januari 2022

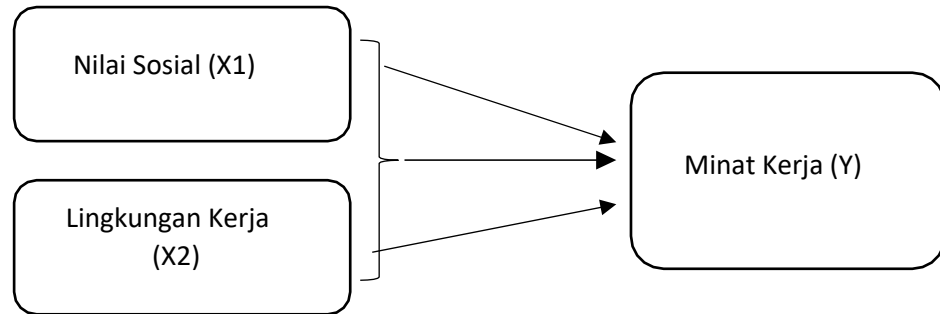
Menurut Widiyastuti dkk dalam (Perkasa, 2014) minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Faktor yang mempengaruhi minat kerja adalah adanya faktor intrinsik dan ekstrinsik, intrinsik dari dalam diri atau dengan kata lain dari awal ingin melanjutkan di bank syariah, sedangkan ekstrinsik adalah pengaruh dari luar yang faktor tersebut termasuk kepada lingkungan kerja dan nilai sosial.

Stolle dalam (D I Wayan Budi & Rosidi, 2015) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial adalah faktor yang menjadi kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Dalam memilih pekerjaan tentu dijalani, bagaimana nilai sosial yang akan ditemui selama melanjutkan karir terkhususnya di ranah perbankan syariah. Salah satu bentuk nilai sosial yang perlu diperhatikan dalam dunia kerja adalah tidak adanya bullying dan perlakuan atasan yang mengayomi atau bersifat otoriter yang mempengaruhi minat kerja seluruh pegawai untuk terus bertahan, bisa juga bahwa memiliki gaji yang tinggi, sistem yang tidak sesuai dengan prinsip yang dimiliki dalam bekerja Hal tersebut berhubungan dengan nilai sosial dan lingkungan kerja yang tentunya memiliki sebuah keterikatan yang tinggi karena nilai sosial yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.



Berdasarkan uraian yang melatarbelakangi penelitian ini yang diberi judul “Pengaruh Nilai Sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Kota Yogyakarta”.

**Gambar 1. Kerangka Pikir**



Hipotesa peneliti didukung oleh penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Nuraeni, 2021) “Pengaruh Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, dan Gender Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah” sebanyak 184 mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah UIN Malang sebagai responden, menunjukkan bahwa nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah UIN Malang untuk bekerja di bank syariah. Selain itu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah UIN Malang untuk bekerja di bank syariah.

(Talamosandi & Wirakusuma, 2017) pada penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, Dan Personalitas Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik” dengan jumlah responden 100 orang Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh signifikan positif pada pemilihan karir sebagai akuntan publik.

(Lasmana & Kustiana, 2020) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Penghargaan Finansial, Nilai-Nilai Sosial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.” Dengan 288 responden dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa nilai sosial berpengaruh terhadap minat kerja mahasiswa.

Candraning & Muhammad, 2017) pada penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah”, dengan menggunakan sampel sebanyak 150 dengan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pertimbangan kerja, penghargaan finansial/gaji, lingkungan kerja dan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **NILAI SOSIAL**



Nilai sosial merupakan penilaian kemampuan seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungan sekitarnya. Nilai sosial juga dapat jelaskan sebagai bentuk hasil dari sebuah kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan perkembangan sosial yang memiliki keberlanjutan (Szabó & Krátki, 2018). Beberapa orang memiliki pertimbangan tentang nilai suatu pekerjaan sebelum memilih karir. Nilai yang dimaksud adalah tentang bagaimana karir tersebut dipandang oleh orang lain di masyarakat. Jika kita memiliki suatu pekerjaan/karir yang bergengsi di pandangan masyarakat tentunya akan menimbulkan rasa bangga pada diri sendiri.

Keberadaan nilai-nilai sosial yang menopang kehidupan sosial memiliki fungsi yang agak spesifik. (Welianto, 2020) Fungsi yang dimaksudkan antara lain: 1) Pedoman dalam Berperilaku di Masyarakat. Nilai-nilai sosial juga dapat digunakan sebagai kontrol sosial, artinya menentukan garis antara apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dikatakan. 2) Menjadi Sistem Kontrol Sosial setiap individu. Nilai-nilai sosial juga dapat digunakan sebagai kontrol sosial, artinya menentukan garis antara apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dikatakan. Nilai-nilai sosial dapat memberikan batasan yang jelas tentang perilaku mana yang dianggap baik dan mana yang dianggap buruk. berkomunikasi melalui kata-kata dan bahasa tubuh atau gerakan tubuh. 3) Berperan sebagai Pelindung Sosial Nilai-nilai sosial seringkali secara otomatis diwariskan kepada generasi mendatang dan diterapkan dari waktu ke waktu. Hal ini tentu bukan tanpa alasan, karena nilai-nilai sosial dapat menjadi pelindung sosial. Mencegah pelanggaran, pelanggaran hukum dan hak asasi manusia, dll. Menjadikan kehidupan bermasyarakat lebih tertib, harmonis dan damai.

### **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja bisa disebut sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang meliputi beban-beban dan karakteristik yang didapat dari pekerjaan tersebut (Permana & Puspita, 2016). Lingkungan kerja yang mempunyai hubungan baik juga komunikasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan di tempat kerja, sehingga perlu diatur sedemikian rupa agar kondisi lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas dari para pekerja (Kafui Agbozo, 2017).

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar benar dalam jangka waktu yang ditentukan. (Arep, 2003:103).

Indikator lingkungan kerja menurut (Ambari&Ramantha,2017) adalah sebagai berikut: 1) Sifat Pekerja adalah jenis sifat yang dimiliki oleh pekerja, mulai dari mudah bergaul hingga bersungguh-sungguh. 2) Tingkat persaingan adalah bagaimana kondisi lingkungan kerja di perusahaan yang penuh tantangan serta persaingan antar karyawan tinggi. 3) Tekanan Kerja. Dalam lingkungan kerja terdapat berbagai tekanan selama pekerjaan seperti harus sesuai dengan target ataupun berbagai jenis tekanan kerja lainnya.

### **MINAT**

Minat dapat diartikan sebagai bagaimana suatu kecenderungan yang menjadi alasan seseorang untuk terus berusaha mencoba ataupun mencari aktivitas-aktivitas



dalam bidang tertentu (Ikbal, 2011). Sedangkan Slameto (2003:57) menjelaskan bahwa minat adalah suatu bentuk kecenderungan yang mutlak dalam memperhatikan serta mengenang beberapa kegiatan. Lebih lanjut Slameto mengemukakan bahwa suatu minat dapat diekspresikan melalui suatu pernyataan yang menunjukkan bahwa siswa lebih menyukai suatu hal dari pada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam satu aktivitas. Siswa yang memiliki minat terhadap subjek tertentu cenderung untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap subjek tersebut.

Faktor dorongan dari dalam, dapat ditinjau dari beberapa kebutuhan yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti dorongan ingin tahu akan suatu hal, dimana dorongan ingin tahu ini menjadikan seseorang untuk minat dalam hal menuntut ilmu, melakukan riset, dan belajar (Crow and Crow: 2008) 1) Faktor motif sosial dapat ditinjau dari sebuah penempatan diri dengan lingkungan untuk melakukan sebuah aktifitas, seperti minat sebuah pada sebuah pekerjaan tertentu. 2) Faktor emosional atau perasaan dapat ditinjau dari pengendalian emosi atau perasaan seperti, apabila seseorang ingin mendapatkan suatu penghargaan dalam suatu aktifitas, maka seseorang tersebut akan menimbulkan suatu rasa gembira dan nantinya hal itu akan mampu untuk meningkatkan sebuah minat yang telah ada.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan objek penelitian serta hasil akhir dari penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah direct sampling. Ini adalah teknik pengambilan sampel ketika peneliti memiliki beberapa alasan atau memiliki kriteria lain dalam memperoleh sampel. Lokasi penelitian yang peneliti pilih yaitu beberapa Universitas serta Instansi yang memiliki jurusan perbankan syariah di Kota Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi berganda dengan variabel independen terdiri atas Nilai sosial (X1) dan Lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Minat Kerja Mahasiswa di Perbankan Syariah (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa jurusan Perbankan Syariah yang berada di Yogyakarta, yaitu mahasiswa angkatan tahun 2016-2019 peneliti menggunakan sampel sebanyak 100 responden dari 1.264 total populasi mahasiswa perbankan syariah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terkait minat mahasiswa jurusan perbankan syariah untuk melanjutkan kerja di bank syariah, dengan menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh mahasiswa jurusan perbankan syariah yaitu mahasiswa angkatan tahun 2016-2019 peneliti menggunakan sampel sebanyak 100 responden dari 1.264 total populasi mahasiswa perbankan syariah di Kota Yogyakarta., sehingga dapat dilakukan analisis data variabel nilai sosial, lingkungan kerja, dan variabel minat.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Nilai Sosial

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
	X1.1	0,712	0,195	VALID



Nilai sosial	X1.2	0,754	0,195	VALID
	X1.3	0,653	0,195	VALID
	X1.4	0,747	0,195	VALID
	X1.5	0,770	0,195	VALID
	X1.6	0,717	0,195	VALID

Sumber: diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa variabel nilai sosial memiliki nilai r-hitung lebih dari 0,195 ( $>0,195$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan diatas dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Nilai Sosial

Vali	Frequenc				Mean
	STS	TS	S	SS	
X1.1	1	1	38	60	3,57
X1.2	1	3	50	46	3,41
X1.3	3	20	40	37	3,11
X1.4	1	5	60	34	3,27
X1.5	1	3	39	57	3,52
X1.6	3	2	42	53	3,45

Sumber: diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa variabel nilai sosial menunjukkan rata-rata tertinggi responden adalah pada item X1.1 dan X1.5 yang berarti bahwa responden dapat berinteraksi dengan banyak orang dari berbagai macam kalangan dan dapat bersungguh-sungguh dalam bekerja di bank syariah. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada item X1.3 yang berarti bahwa bank syariah bukan pekerjaan yang lebih bergengsi dari pekerjaan yang lain.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Vali	Frequenc				Mean
	STS	TS	S	SS	
X2.1	4	26	40	30	2,96
X2.2	-	12	61	27	3,15
X2.3	2	15	51	32	3,13
X2.4	1	22	51	26	3,02
X2.5	2	12	44	42	3,26

Sumber: diolah peneliti, 2022

Pada tabel 4 terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan rata-rata tertinggi responden adalah pada item X2.3 yang berarti bahwa responden akan memiliki tekanan kerja yang cukup tinggi ketika bekerja di bank syariah. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada item X2.1 yang berarti bahwa dalam merekrut karyawan bank syariah tidak begitu selektif.



Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Minat Kerja

Vali	Frequenc				Mean
	STS	TS	S	SS	
Y.1	3	26	37	34	3,02
Y.2	4	15	50	31	3,38
Y.3	4	17	39	30	3,05
Y.4	4	8	52	36	3,20

Sumber: diolah peneliti, 2022

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel Minat menunjukkan rata-rata tertinggi responden adalah pada item Y1.4 yang berarti bahwa penting bagi responden untuk bekerja sesuai jurusan. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada item Y1.8 yang berarti bahwa tidak semua responden akan menjadi seorang bankir di masa depan didukung oleh penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Rregresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,157	1,788		-0,647	0,519
Total_X1	0,674	0,107	0,554	6,300	0,000
Total_X2	0,156	0,097	0,141	1,606	0,112

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: diolah peneliti, 2022

Persamaan analisis regresi linier berganda digambarkan sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -1,157 + 0.674 X1 + 0.156 X2$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -1,157 artinya apabila Nilai Sosial dan Lingkungan Kerja sama dengan nol (0) maka minat kerja mahasiswa untuk bekerja di bank syariah mengalami penurunan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji parsial Variabel nilai sosial (X1) memiliki t-hitung sebesar dengan derajat signifikansi t 4,756 dengan signifikansi t 0,000. Karena t-hitung > t tabel (6,300>0,195) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel nilai sosial (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel minat bekerja di bank syariah (Y). Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar 1,360 dengan derajat signifikansi t 0,000. Karena t-hitung > t tabel (1,606> 0,195) atau derajat signifikansi t lebih



kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel minat bekerja di bank syariah.

Berdasarkan hasil uji simultan Nilai Sosial dan Lingkungan Kerja mempunyai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,685 > 0,195$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai kriteria,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Nilai Sosial dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Minat Kerja mahasiswa.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai bahwa secara keseluruhan perbedaan pandangan mahasiswa perbankan syariah dilihat dari keinginan untuk melanjutkan karir di bank syariah melalui nilai-nilai sosial dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji regresi serta uji parsial terkait variabel yang ada pada penelitian menunjukkan hasil uji regresi nilai sosial memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah di Kota Yogyakarta untuk bekerja di bank syariah. Hal ini membuktikan bahwa nilai sosial menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah untuk bekerja di bank syariah. Nilai sosial yaitu salah satu nilai yang ada di masyarakat, indikator dalam nilai sosial yaitu kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, pekerjaan yang bergengsi dan kesempatan bekerja dengan ahli bidang lain.

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah untuk bekerja di bank syariah. Lingkungan kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah suasana, keadaan, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja yang ada di dalam pikiran mahasiswa Perbankan Syariah. Hasil uji F menyatakan bahwa Nilai Sosial dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat kerja mahasiswa perbankan syariah. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,685 > 0,195$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai kriteria,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Nilai Sosial dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Minat Kerja mahasiswa perbankan syariah di Kota Yogyakarta.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, D., Basuki, B., & Rifai, M. (2019). Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial Dan Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan (Mahasiswa Prodi Akuntansi UMT). *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 1–11. <https://doi.org/10.31000/SINAMU>
- Ambari, I. P., & Ramantha, I. W. (2017). Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Personalitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1), 705–734.
- Candraning, C., & Muhammad, R. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 3(2), 90–98. <https://doi.org/10.20885/jeki.vol3.iss2.art5>
- Choirunisa, S. A. (2017a). PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL, GENDER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT



**MENJADI**

**AKUNTAN PEMERINTAH (Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Angkatan 2014-2015).** Safira Alma Choirunisa, 6(1), 5–9.

**Choirunisa, S. A. (2017b). PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL, GENDER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT MENJADI**

**DI Wayan Budi, & Rosidi. (2015). Pertimbangan Pasar Kerja , dan Pengaruh Orang Tua Terhadap Proses Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik ( Studi Kasus pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Brawijaya ).** 1–25.

**Damayanti, R. (2017). LITERASI SEKOLAH DENGAN MINAT BACA DAN MOTIVASI BELAJAR IPS SISWA KELAS VII SMP NEGERI 4 MAGELANG**

**JURNAL Oleh : Ristina Damayanti PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL.** 12–23.

**Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia),** 5(1), 163. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13152>

**Halimah. (2016). perbankan-syariah-adalah-jenis-dan-kegiatannya @ katadata.co.id.** <https://katadata.co.id/intan/berita/623d7caf812ac/perbankan-syariah-adalah-jenis-dan-kegiatannya>

**Harahap, D. (2019). Pengambilan Keputusan Karir. Al-Irsyad: Jurnal Bimbingan Konseling Islam,** 1(1), 172–186. <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/Irsyad/article/view/2288>

**Hidayat, A. (2018). Purposive sampling.** <https://lifepal.co.id/media/kemampuan-pegawai-bank-yang-harus-dimiliki/>

**Husma, A. (2017). Books @ Books.Google.Co.Id. In Hukum Perumahan (p. 482).** [https://books.google.co.id/books?id=t3zPqTnRjX0C&dq=wrong+diet+pill+s&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.co.id/books?id=t3zPqTnRjX0C&dq=wrong+diet+pill+s&source=gbs_navlinks_s)

**Ika Sulistyawati, A., Ernawati, N., & Netty, S. (2017). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir. Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi,** 6(November), 105–112.

**Iqbal. (2011). 18f91e6890c7265b311c9ba3cb2e939862047853 @ penerbitbukudeepublish.com.** <https://penerbitbukudeepublish.com/materi/nilai-sosial/>

**Iqbal. (2022). pengukuran-lingkungan-kerja @ synergysolusi.com.** <https://synergysolusi.com/layanan/advance-safety-consulting-layanan/pengukuran-lingkungan-kerja>

**Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. Journal of Human Resource Management,** 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>

**Killis, J. (1998). pengertian-minat-definisi-jenis-ciri @ kebugarandanjasmani.blogspot.com (pp. 23–24).**



<https://kebugarandanjasmani.blogspot.com/2015/12/pengertian-minat-definisi-jenis-ciri.html>

- Laksono, A. (2011). 051200579.pdf.
- Lasmana, A., & Kustiana, E. (2020). Pengaruh Penghargaan Finansial, Nilai-Nilai Sosial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akunida*, 6(1), 39. <https://doi.org/10.30997/jakd.v6i1.2812>
- Lutfiasari, M. A. (2014). 5-alasan-mengapa-harus-bekerja-sesuai-dengan-minat-dan-bakat @ [www.merdeka.com](http://www.merdeka.com). <https://www.merdeka.com/gaya/5-alasan-mengapa-harus-bekerja-sesuai-dengan-minat-dan-bakat.html>
- Marwati, S. (2019). a77b59bf747c725d9e13634549fc24f61079951f @ [blog.klob.id](http://blog.klob.id). <https://blog.klob.id/2019/09/03/kenali-berbagai-jenis-minat-kerja/>
- Merdekawati, D., & Sulistyawati, A. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, 13(1), 36589. <https://media.neliti.com/media/publications/36589-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pemilihan-karir-akuntan-publik-dan-non-akuntan-p.pdf>
- Nasib, & Martin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 423–428. <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/213>
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*, 05(02), 1–9. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182>
- Nuraeni, D. R. (2021). Pengaruh Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Dan Gender Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Perkasa, Y. B. (2014). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP MINAT MAHASISWA UNTUK MENGIKUTI PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Brawijaya). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Tenth Edition Paul, 53(9), 1689–1699.
- Permana, F. A., & Puspita, L. M. N. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 15(2), 1–23.
- Ramdani, M. R., Arumbarkah, A. M., & Lestari, I. A. (2019). The Perception of Auditor Career From University Students Perspective. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 16(1), 104. <https://doi.org/10.31106/jema.v16i1.1908>
- Ramdhan, M. R., & Widaningsih, M. (2017). Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 1(1), 134. <https://doi.org/10.32897/sikap.v1i2.55>
- Rosa, N. (2022). minat-belajar-pengertian-unsur-jenis-indikator-dan-cara-menumbuhkan @ [www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com). <https://www.kajianpustaka.com/2020/05/minat-belajar-pengertian-unsur-jenis-indikator-dan-cara-menumbuhkan.html>
- Sedarmayanti. (2012). Lingkungan Kerja Fisik. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, 9, 4.



- Setianto, A. I., & Harahap, Y. A. (2019). Factors Affecting the Interests of Accounting Students Study Program Selection Career Public Accountants. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(1), 51–61. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i1.1238>
- Setiyani, R. (2015). Nurul Hidayatun.
- Sugiyono. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kesembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Alfabeta, 1(1), 1–99.
- Szabó, R. Z., & Krátki, N. (2018). Social Value Creation and Impact Measurement. *Theory, Methodology, Practice*, 14(1), 15–25. <https://doi.org/10.18096/tmp.2018.01.02>
- Talamaosandi, N. K. P. S., & Wirakusuma, M. G. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, Dan Personalitas Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(1), 1–26.
- Welianto, A. (2020). nilai-sosial-arti-fungsi-dan-macamnya @ [www.kompas.com](http://www.kompas.com). <https://www.kompas.com/skola/read/2020/03/16/170000869/nilai-sosial-arti-fungsi-dan-macamnya?page=all#:~:text=Funksi nilai sosial&text=Dapat mengarahkan anggota masyarakat dalam,dalam memenuhi peranan-peranan sosialnya>.
- Wentzel, K. R., Miele, D. B., Schunk, D. H., & Dibenedetto, M. K. (2016). *Handbook of Motivation at School*. <https://doi.org/10.4324/9781315773384>
- Widyasari, Y. (2010). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir (Studi pada Universitas Diponegoro dan UNIKA Soegijapranata).