

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perbankan Syariah

1. Pengertian Bank Syariah

Bank berasal dari kata *bancue* (bahasa Perancis) dan dari kata *banco* (bahasa Italia) yang berarti peti / lemari atau bangku. Peti/ lemari dan bangku menjelaskan fungsi dasar dari bank komersial, yaitu: pertama, menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman (*safe keeping function*), kedua, menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (*transaction function*).¹

Istilah bank syariah merupakan fenomena baru dalam dunia ekonomi modern. Kemunculannya berawal dari upaya gencar yang dilakukan oleh para pakar Islam dalam mendukung sistem ekonomi Islam. Sebuah sistem yang diyakini akan mampu mengganti dan memperbaiki sistem ekonomi konvensional yang telah mengakar dan berbasis pada bunga. Oleh karena itu, bank syariah hadir dengan sistem bebas bunga (*interest free system*).

Bank syariah didefinisikan sebagai bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam, dengan mengacu kepada Alquran dan Sunnah sebagai landasan hukum dan operasional. Di dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah, disebutkan bahwa perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan Unit Usaha Syariah (*UUS*), mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sama halnya dengan bank konvensional, bank syariah juga merupakan lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama, yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan melayani jasa lalu lintas pengiriman uang.

Perkembangan perbankan syariah telah memberi pengaruh luas terhadap perbaikan ekonomi umat dan kesadaran baru untuk mengadopsi lembaga lembaga keuangan Islam. Dalam rangka ekspansi perbankan syariah, pemerintah Indonesia dengan persetujuan DPR RI telah mengganti Undang-undang Perbankan Nomor 14 Tahun 1967 dengan Undang-undang Perbankan Nomor 7 Tahun 1992, dengan esensi diperbolehkannya

¹ M. Syafi'i Antonio, *Dasar- Dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Pustaka Alfabeta, cet ke-4, 2006, 2.

operasional perbankan dengan sistem bagi hasil selain dari sistem bunga. Melihat perkembangan yang ada, maka Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 disempurnakan lagi dengan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998, yang memperkenalkan dual banking system.² Perkembangan paling mutakhir adalah lahirnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Sehingga semakin memperkuat eksistensi perbankan syariah dalam lalu lintas perekonomian.

Muhammad Safii Antonio mengemukakan Salah satu keunggulan sistem perbankan syariah adalah tersedianya beragam produk dan jasa yang dapat dipilih nasabah sesuai dengan kebutuhannya. Secara umum prinsip-prinsip dasar operasional perbankan syariah terdiri dari.³

- a. Prinsip titipan atau simpanan (*depository/al-wadiah*), yaitu titipan murni dari satu pihak ke pihak lain, baik individu maupun badan hukum, yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja penitip menghendaki.
- b. Bagi hasil (*profit sharing*), secara umum prinsip bagi hasil dalam perbankan syariah dapat dilakukan melalui empat akad, yaitu; musyarakah, mudharabah, muzara'ah, musaqoh.
- c. Jual beli (*sale and purchase*), jual beli dalam aplikasi perbankan dapat berupa; bai' *al-murabahah*, bai' *as-salam*, bai' *al-istishna*.
- d. Sewa-menyewa (*operational lease and financial lease*), aplikasi sewa menyewa dalam perbankan syariah dapat berupa akad ijarah dan ijarah al-muntahia bit tamlik.
- e. Jasa (*fee-based service*), produk jasa yang bisa diperoleh pada bank syariah terdiri dari, antara lain; al-wakalah, al-kafalah, al-hawalah, ar-rahn, alqardh, dan lain-lain.

Kelima prinsip di atas tidak perlu diragukan lagi kesyariahnya, sebab telah didasarkan pada konsep yang tepat dalam fikih muamalah. Produk inti bank syariah adalah prinsip bagi hasil dengan konsekuensi keuntungan yang diperoleh

² Dual Banking System (*Double Windows System*) adalah terselenggaranya dua sistem perbankan (*konvensional dan syariah*) secara berdampingan dalam melayani perekonomian nasional yang pelaksanaannya diatur dalam berbagai peraturan yang berlaku tanpa harus memiliki Unit Usaha Syariah (UUS).

³ Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani, 2001), 83.

nasabah tidak selalu sama besarnya dari waktu ke waktu. Meski harus diakui bahwa pada tataran aplikasi, produk-produk tersebut hingga saat ini belum semuanya dapat dilaksanakan secara maksimal oleh perbankan syariah. Ada beberapa alasan yang melatarbelakanginya, antara lain; lambannya regulasi dan infrastruktur yang tersedia, kurangnya dukungan sumber daya manusia (SDM) yang handal, dan sistem kapitalis yang telah mendarah daging di masyarakat.

Menurut Mintardjo bekerja di bank syariah menuntut pribadi yang tertib, rapi, efisien, teliti melakukan pekerjaan yang rutin, juga cekatan dalam berpikir dan bertindak. Berikut sedikit gambaran Job Description yang terdapat dalam bank.

- a. *Petugas Teller*
 - 1) Melayani penyetoran dan penarikan tunai nasabah.
 - 2) Melayani penyetoran *warkat kliring* dan *inkaso*.
 - 3) Melayani penyetoran pindah buku dan transfer.
 - 4) Membuat cash register (teller dan kas besar), dan rincian mutasi harian kas.
 - 5) Melayani pembayaran/penguangan cek, dan sebagainya.
- b. *Customer Service*
 - 1) Melayani pembukaan rekening baru
 - 2) Melayani permintaan buku cek, *bilyetgiro*, dan setoran.
 - 3) Mengadministrasi/membuat stok buku cek dan *bilyetgiro*.
 - 4) Melayani informasi saldo nasabah.
 - 5) Memberikan informasi tentang produk-produk bank.
 - 6) Melayani komplain nasabah.
 - 7) Membuat laporan pembukaan dan penutupan rekening.
- c. *Bank Office*
 - 1) *Operasional*
 - a) Melayani permintaa/kasbon dari Teller maupunseksi lain.
 - b) Membuat slip antar seksi, pembukuan, pembayaranmaupun pencarian.
 - c) Membuat jurnal tiap seksi.
 - d) Membuat laporan harian, bulanan, dan tahunan kas.
 - 2) *Pelaporan*
 - a) Membuat laporan bank umum ke Bank Indonesia.
 - b) Membuat laporan proofing (bukti).

3) Kliring (*Cliring Man*)

- a) Mengikuti pertemuan kliring di Lembaga Kliring (Bank Indonesia).
- b) Menyerahkan warkat kliring bank lain di Lembaga Kliring. Menerima atau menolak warkat kliring bank lain.⁴

Sedikit gambaran *Job Description* di atas yang terdapat dalam bank maka mahasiswa tentunya bisa menyesuaikan job dengan keahlian atau skill yang dimilikinya.

B. Minat Berkarir

1. Pengetian Minat

Minat adalah mentalitas berkelanjutan yang merancang pertimbangan seseorang, kemudian membuatnya eksplisit tentang objek manfaatnya, kecenderungan untuk menyatakan bahwa suatu kegiatan, pekerjaan, atau hal penting atau penting bagi individu dan keadaan yang kuat, atau serangkaian motivasi, yang mendorong perilaku menuju tujuan tertentu. (sasaran) kursus. Sementara itu menurut Struktur besar bahasa Indonesia, itu adalah kecenderungan hati yang kuat terhadap keinginan atau keinginan. Minat adalah kecenderungan untuk memperoleh informasi dan sentimen tentang subjek atau aktivitas sendiri, tanpa sepengetahuan orang lain.

Minat adalah kesadaran seseorang, bahwa suatu objek, seseorang, suatu soal atau suatu situasi mengandung sangkut-paut dengan dirinya merupakan suatu kesadaran yang ada pada diri seseorang tentang hubungan dirinya dengan segala sesuatu yang ada di luar dirinya. Hal-hal yang ada di luar diri seseorang, meskipun tidak menjadi satu, tetapi dapat berhubungan satu dengan yang lain karena adanya kepentingan atau kebutuhan yang bersifat mengikat.⁵

Minat atau semacamnya yang disebut minat merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dibutuhkannya. Minat menentukan perilaku atau latihan yang dilakukan oleh seseorang. Semua hal dipertimbangkan, minat pada umumnya tidak statis, yang berarti

⁴ Mintardjo, *Administrasi Bank: Manual Operasional Kantor Cabang*, Jakarta: Erlangga, 2013, 52.

⁵ H.C. Witherington, *Psikologi Pendidikan*, Aksara Baru: Jakarta, 1991, 135.

mereka dapat berubah dalam jangka panjang. Semakin luas periode waktu, kemungkinan besar ada perubahan minat.⁶

a. Berikut ini definisi Minat menurut beberapa para ahli yaitu:

Menurut Syaiful Bahri Djamarah, dalam bukunya Psikologi Belajar, minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktifitas tanpa ada yang menyuruh, minat pada dasarnya adalah menerima suatu hubungan antara diri sendiri dengan suatu diluar diri. Semakin kuat / dekat hubungan tersebut, semakin besar minat.⁷

Menurut Muhibbin Syah, dalam bukunya Psikologi pendidikan secara sederhana minat (*interest*) berarti kecenderungan dan kegiatan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu.⁸

Menurut mahfudh shahuddin minat adalah perhatian yang mengandung unsur-unsur perasaan. Dengan begitu minat, tambah mahfud, sangat menentukan sikap yang menyebabkan seseorang aktif dalam suatu pekerjaan, atau dengan kata lain, minat dapat menjadi sebab dari suatu kegiatan.⁹

Abdul Rahman Shaleh mengemukakan bahwa minat dapat digolongkan kepada 3 bagian yaitu :

- 1) Berdasarkan timbulnya minat dapat dibedakan menjadi dua yaitu: minat *primitif dan kultural*
- 2) Berdasarkan arahnya minat dapat dibedakan menjadi dua yaitu : *intrinsik dan ekstrinsik*.
- 3) Berdasarkan cara mengungkapkannya minat dapat dibedakan menjadi empat yaitu *expressed interest, manifest interest, tested interest, inventoried interest*.¹⁰

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa macammacam minat itu secara sederhana tergantung

⁶ Jogiyanto, H.M, *Sistem Informasi Keperilakuan* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007), 29.

⁷ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi belajar*, (Jakarta : Rineka Cipta,2002), 1, 25.

⁸ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, (Bandung: Remaja RosdaKarya,2005), 136.

⁹ Mahfud Shalahuddin, *Pengantar Psikologi pendidikan*, (suarabaya: bina Ilmu, 1990), 1, 7.

¹⁰ Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta: Kencana, 2013), 62.

pada diri kita sendiri atau tergantung pada suatu kondisi yang kita lihat.

2. Pengertian Minat Berkarir

Menurut Djamaludin Ancok minat seseorang dalam memilih suatu jenis pekerjaan adalah merupakan suatu hal penting bagi kesuksesan seseorang dalam pekerjaannya. Minat pada hakikatnya merupakan pernyataan kepribadian seseorang yang diwujudkan dalam kalimat terhaap sebuah jabatan atau pekerjaan. Minat berkarir adalah tingkat kesukaan atau ketertarikan seseorang terhadap pekerjaan, yang dapat mendorong seseorang untuk memperhatikan, mengetahui dan mewujudkan pekerjaan tersebut. Minat berkarir dapat memunculkan perasaan suka, senang, tertarik dan keterikatan yang kuat terhadap segala aktivitas yang ditimbulkan.¹¹

Menurut Djamaludin Ancok minat seseorang dalam memilih suatu jenis pekerjaan adalah merupakan suatu hal penting bagi kesuksesan seseorang dalam pekerjaannya. Minat pada hakikatnya merupakan pernyataan kepribadian seseorang yang diwujudkan dalam kalimat terhaap sebuah jabatan atau pekerjaan. Minat berkarir adalah tingkat kesukaan atau ketertarikan seseorang terhadap pekerjaan, yang dapat mendorong seseorang untuk memperhatikan, mengetahui dan mewujudkan pekerjaan tersebut. Minat berkarir dapat memunculkan perasaan suka, senang, tertarik dan keterikatan yang kuat terhadap segala aktivitas yang ditimbulkan.¹² Sedangkan minat berkarir di industri perbankan syariah adalah tanggapan individu terhadap ketertarikannya akan profesi banker bahwa profesi ini dianggap sebagai pekerjaan yang menjanjikan secara finansial dan non finansial.¹³

Dapat disimpulkan bahwa minat berkarir timbul karena adanya rasa ketertarikan pada suatu pekerjaan yang tak lain di

¹¹ Dhimas Fajar Prasetyo, *“Pengaruh Minat Karir Terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas XI Jurusan Pemasara SMK Sawunggalih Kutoarjo Tahun Pelajaran 2014/2015”* (Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), hlm. 11.

¹² Dhimas Fajar Prasetyo, *“Pengaruh Minat Karir Terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas XI Jurusan Pemasara SMK Sawunggalih Kutoarjo Tahun Pelajaran 2014/2015”* (Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 11.

¹³ Mashadi dkk, *“Model Struktur Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perbankan Syariah Sebagai Dasar Pengembangan Proses Pembelajaran” dalam Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, Volume 1, No. 1, 2017, 1.

sector perbankan syariah, tanpa dampak dan muncul entah dari mana di mana perasaan seseorang secara umum akan menetap dan menghasilkan sensasi kegembiraan untuk setiap latihan yang disebabkan dan akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan. Mungkin muncul tanpa benar-benar berpikir, informasi, dan investasi.

Namun Setiap orang memiliki minat yang berbeda-beda, awal dari minat biasanya dari rasa suka terdahulu sehingga mendorong dari keinginan diri seseorang tersebut.

a. Indikator Minat Berkarir

Minat seseorang berfungsi sebagai sumber motivasi untuk hal-hal yang mereka capai ketika diberi kebebasan untuk melakukannya. Bertanya adalah sikap atau kecenderungan, atau reaksi terhadap suatu kecenderungan yang terjadi secara teratur dan mempengaruhi penilaian seseorang agar dia menjadi lebih spesifik mengenai sasaran keuntungannya.

Indikator minat berkarir dapat diukur diantaranya adalah sebagai berikut:

Sesuai Super, pengembangan profesi pemuda dapat diperkirakan dengan memiliki petunjuk pengembangan panggilan yang menyertainya:

1) Perencanaan berkarir

Sudut pandang ini memperkirakan seberapa banyak penalaran seseorang telah ditampilkan dalam data yang berbeda mencari latihan dan jumlah yang mereka rasakan tentang bagian pekerjaan yang berbeda.

2) Pengetahuan tentang dunia perbankan

Mengidentifikasi dengan usaha *formatif* ketika orang harus mengetahui kecenderungan dan kapasitas mereka, menyadari bagaimana orang lain mempelajari hal-hal yang diidentifikasi dengan pekerjaan mereka, dan tahu mengapa orang lain mengubah pekerjaan.

3) Ketertarikan Pada Pekerjaan

Minat kerja adalah kecenderungan senang melakukan atau menangani pekerjaan, dan minat pada bidang pekerjaan. Dengan harapan berprestasi, berani mengakui kewajiban tunggal dan memiliki cita-cita untuk memajukan dan menumbuhkan minat pada pekerjaan

b. Faktor-faktor Minat Berkarir

Variabel *internal* dan eksternal *eksternal* memengaruhi minat, seperti yang ditunjukkan Abror. Elemen khas (internal) yang mempengaruhi upah siswa meliputi: komponen motivasi, pemahaman, dan kemampuan, serta dominasi informasi yang diperoleh melalui prestasi akademik. Komponen dari luar mahasiswa antara lain dampak lingkungan keluarga, pelatihan formal, informasi tentang dunia kerja, dan etika bisnis yang digunakan menjadi lebih eksplisit tentang objek keuntungannya.¹⁴

Menurut “Crow” berpendapat ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi minat yaitu:

- 1) Dorongan dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk makan. Kecenderungan untuk makan akan mendorong pembayaran dalam pekerjaan atau memperoleh kompensasi, minat pada penciptaan makanan, dan sebagainya. Penghiburan atau minat akan membangkitkan minat untuk mengeksplorasi, merenungkan, mempertimbangkan, mengarahkan eksplorasi dan lain-lain.
- 2) Proses berpikir sosial dapat menjadi faktor yang membuat minat untuk menyelesaikan kegiatan tertentu. Misalnya, minat untuk bekerja muncul karena mereka membutuhkan panggilan dan pemikiran orang lain. Kebutuhan dalam mempelajari atau mencari data muncul karena mereka perlu mendapat apresiasi dari lingkungan sekitar, biasanya orang yang memiliki data yang sangat luas (orang-orang hebat) mendapat tempat yang tinggi dan dianggap di mata masyarakat. mata publik.
- 3) Variabel antusias, kepentingan memiliki hubungan yang menyenangkan dengan sentimen. Apabila seseorang memperoleh prestasi dalam suatu kegiatan, maka akan menimbulkan kegemparan euforia, dan hal ini akan meningkatkan keuntungan orang tersebut.¹⁵

¹⁴ Abror, Abdul Rahman, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1993), 158

¹⁵ Abdul Rahman Shaleh dan Muhib Abdul Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Kencana, 2004), 267.

Menurut *Elizabeth B. Hurlock* jenis atau macam-macam minat berkarir dapat digolongkan menjadi beberapa macam yaitu:

- 1) Ketertarikan pada tubuh manusia
- 2) Kepentingan untuk semua maksud dan tujuan
- 3) Minat terhadap pakaian
- 4) Minat agama
- 5) Minat sekolah
- 6) Minat berkarir di masa mendatang¹⁶

Abdul Rahman Saleh, di sisi lain, mengatakan bahwa kepentingan dapat dibagi menjadi tiga kategori, termasuk: Minat dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan saat pertama kali muncul: primal dan budaya.

- 1) Minat dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan saat pertama kali muncul: primal dan budaya.
- 2) Berdasarkan bagaimana minat diungkapkan, minat dapat dibagi menjadi empat kategori: minat yang diungkapkan, minat yang nyata, minat yang diuji, dan minat inventaris.

Menurut argumen yang disajikan di atas, jenis kepentingan yang kita kejar sepenuhnya bergantung pada kita atau tergantung pada suatu kondisi yang kita lihat.¹⁷

Minat sangat dipengaruhi oleh sensasi kegembiraan dan kecemasan yang dibingkai pada setiap periode pergantian peristiwa fisik dan mental anak muda. Secara mental, sebagaimana ditunjukkan oleh Munandar, masa perkembangan minat terjadi secara bertahap dan mengikuti contoh peningkatan individu itu sendiri.

Menarik diri dari pemikiran bahwa premium adalah alasan ilmiah, yang mendorong dan membimbing orang untuk menemukan secara efektif dalam latihan yang mereka lakukan atau protes yang digunakan sebagai kegembiraan.

Karir, di sisi lain, mencakup setiap dan semua pekerjaan atau posisi yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Perencanaan karir adalah strategi untuk menentukan apakah seorang karyawan dari suatu organisasi

¹⁶ Elizabeth B. Hurlock, *Perkembangan Anak* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 1978), 119-143.

¹⁷ Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta: Kencana, 2013), 62.

atau perusahaan memenuhi syarat untuk kemajuan atau peran baru yang memenuhi kebutuhan dan bakatnya.¹⁸

Sebuah profesi, menurut “Arianto”, memiliki komponen objektif dan subjektif. Menurut model ini, organisasi memiliki peraturan atau peran pekerjaan yang objektif, sedangkan individu memiliki kekuatan untuk mengontrol karier mereka dengan mengubah lingkungan objektif.¹⁹

Sementara keinginan untuk berkarir di Industri Perbankan Syariah merupakan respons pribadi terhadap minat perbankan, bidang ini dipandang sebagai salah satu yang menawarkan imbalan finansial dan non-finansial.

Dapat disimpulkan bahwa, perencanaan karir diperlukan bagi karyawan agar mereka selalu siap untuk memanfaatkan kemungkinan yang ada. Orang-orang yang berkembang dalam pekerjaan mereka sering disibukkan dengan masalah kemajuan profesional.

C. Persepsi

1. Pengetian Persepsi

Secara etimologis, wawasan berasal dari bahasa latin perceptio yang berarti mendapatkan atau mengambil. Wawasan adalah metode yang terlibat dengan memilih menyusun dan menguraikan sebagai dorongan ke dalam data yang signifikan.

Menurut *Stephen P. Robbins* persepsi merupakan proses pengorganisasian dan pemaknaan terhadap kesan- kesan sensori untuk memberi arti pada lingkungannya.²⁰

Proses persepsi itu subjektif, menurut *Donni JP*. Persepsi adalah upaya melihat sudut pandang seseorang terhadap suatu skenario yang terjadi di sekitarnya berdasarkan hal-hal yang dirasakannya.²¹

¹⁸ Sadili samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia 2006), 133.

¹⁹ Irianto, *Kiat Sukses Menembus Peluang Kerja dan Meniti Karir* (Jakarta: Dinika Cipta 2010), 94.

²⁰ Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2002), 46.

²¹ Dudih Sutrisman, *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan Dan Mahasiswa* (Jakarta: Guepedia, 2019), 75.

Persepsi menurut Miftah Thoha adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Berdasarkan kedua defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa stimulant yang dapat diterima melalui lima indera manusia tersebut diseleksi, diatur dan diinterpretasikan oleh manusia. Untuk menciptakan suatu gambaran keseluruhan terhadap suatu objek tertentu. Disamping itu perbedaan persepsi antara individu dapat pula disebabkan oleh adanya perbedaan daya tangkap, tahap kecerdasan serta harapan-harapan yang ada pada masing-masing individu. Proses persepsi menurut Kotler Pertama, perhatian selektif yaitu orang-orang yang melakukan kontak dengan sejumlah besar dengan stimulan setiap hari. Kedua Distorsi selektif yaitu setiap orang memasukkan informasi yang diterima kedalam pikiran mereka pelajari, ketiga orang-orang akan melupakan kebanyakan dari hasil yang mereka pelajari. Proses persepsi menurut Uday antara lain proses menerima rangsangan, proses menyeleksi rangsangan, proses pengorganisasian, proses penafsiran, proses pengecekan dan proses reaksi. Pada dasarnya proses persepsi setiap individu sama, tetapi persepsi setiap individu berbeda antara satu dengan yang lain. Hal tersebut terjadi karena pengembangan persepsi seseorang dipengaruhi faktor-faktor antara lain psikologi, famili dan kebudayaan.²²

Menurut Rivai dan Mulyadi persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu unuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indra mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Sebagaimana dikemukakan oleh Slameto, wawasan adalah interaksi termasuk perjalanan pesan atau data ke dalam otak manusia. Melalui wawasan, orang terus-menerus berhubungan dengan keadaan mereka saat ini. Hubungan ini dibawa keluar melalui fakultas, khususnya perasaan penglihatan, pendengaran, kontak, rasa dan bau.²³

Persepsi adalah mengatur dan menafsirkan pengalaman indrawi untuk memberi makna pada dunia sekitarnya sebagai

²² Kotler, *Psikologi Umum* (Yogyakarta: Bumi Persada, 2000), 103.

²³ Ugi Nugraha, 2015, *Hubungan Persepsi, Sikap Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Pada Mahasiswa Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan Universitas Jambi*, Jurnal Cerdas Sifa, 1.1.6.

suatu proses. Cara manusia melihat sesuatu mungkin berbeda dari cara realitas objektif melihatnya.²⁴

Dari beberapa teori di atas Sthepen P Robbins menjadi landasan teori yang dapat disimpulkan persepsi merupakan proses yang berkaitan dengan masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Dan manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya, hubungan ini dilakukan lewat indra penglihat, pendengar, perasa.

2. **Macam-Macam Persepsi**

Menurut Sunaryo, terdapat dua macam persepsi yaitu:

- a. *External Perception* secara khusus, persepsi yang terjadi sebagai akibat dari rangsangan yang diterima dari lingkungan
- b. *Self Perception* yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsangan yang berasal dari dalam diri individu²⁵

3. **Indikator Persepsi**

Persepsi adalah kesan yang diperoleh seseorang melalui lima kemampuan dan kemudian diselidiki, diuraikan dan kemudian dinilai, dengan tujuan agar individu menambah makna. Perspektif Robbins lebih integral dengan anggapan masa lalu, khususnya adanya komponen penilaian atau penilaian objek penegasan. Robbins mengkarakterisasi pointer perseptual menjadi dua macam, untuk lebih spesifik yaitu:

a. **Penerimaan**

Proses penerimaan adalah penanda peristiwa penegasan pada tahap fisiologis, khususnya kerja untuk menangkap perbaikan dari luar.

b. **Need**

Kebutuhan akan hal tertentu akan menjadi pusat perhatian.

c. **Evaluasi**

Individu mengevaluasi input eksternal yang ditangkap oleh indra mereka. Ini adalah penilaian yang sangat subjektif. Mereka yang menganggap rangsangan itu

²⁴ Muhammad Isa. 2018. “*Pengetahuan, Persepsi dan Sikap Pengurus Masjid Terhadap Perbankan Syariah (Studi di Kecamatan Payabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal)*” Vol. 3 NO.1 (April), 5.

²⁵ Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, (Jakarta: Penerbitan Buku Kedokteran EGC, 2004), 94.

sulit atau tidak menarik. Yang lain, di sisi lain, menemukan stimulus yang menyenangkan.²⁶

Adapun penguatan terhadap indikator persepsi penulis menambahkan dimensi berikut dimensi persepsi:

- 1) Dimensi potensi yaitu kualitas dari orang sebagai stimulus yang diamati (kuat-lemah, sering-jarang, jelas-tidak jelas).
- 2) Metrik aktivitas mengukur seberapa terlibat atau tidak aktif individu saat mereka diawasi sebagai stimulus.²⁷

4. Proses Persepsi

Jalan kebijaksanaan tidak dapat dipisahkan dari cara paling umum untuk mendeteksi suatu peristiwa yang diakui individu sebagai hubungan antara dunia luar dan individu itu sendiri.

Jalannya pandangan terang adalah sesuatu yang terjadi secara bertahap sebagai berikut:

- a. Pertama, adalah tahap yang dikenal sebagai siklus Interaksi normal atau aktual, adalah metode yang terlibat dengan menangkap peningkatan oleh manusia mendeteksi.
- b. Kedua, adalah tahap yang dikenal sebagai siklus Interaksi normal atau aktual, adalah metode yang terlibat dengan menangkap peningkatan oleh manusia mendeteksi.
- c. Ketiga, adalah fase yang dikenal sebagai siklus mental, adalah perjalanan munculnya perhatian individu untuk perbaikan yang didapat oleh reseptor.²⁸

5. Faktor-Faktor yang mempengaruhi persepsi

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya suatu persepsi, yaitu sebagai berikut:²⁹

²⁶ Rofiq Faudy Akbar, analisis persepsi pelajar tingkat menengah pada sekolah tinggi agama Islam negeri kudus, *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 10, No. 1, Februari 2015. 196.

²⁷ Armando, Nina M, Persepsi, *E-Learning Universitas Bina Sarana Informatika*, September 2019, 06.

²⁸ Fitri dan Nanda, "Persepsi Mahasiswa Terhadap Pelayanan Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura," *Kompetensi* Vol. 12, No. 2, 2018, 214.

²⁹ Nugroho J. Setiadi, *Prilaku Konsumen "Konsep dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran"* Jakarta: PRENADA MEDIA, 2003), 11.

a. Motif kebutuhan

Seseorang akan cenderung fokus pada peningkatan yang sesuai dengan kebutuhan mereka untuk menginspirasi diri mereka menjadi lebih cerdas di kemudian hari.

b. Pengalaman

Sebagai hasil dari kejadian kehidupan nyata, seseorang memperoleh kepercayaan diri dalam menarik kesimpulan tentang kesulitan yang sebanding di masa depan.

c. Pengetahuan

Kerinduan untuk menumbuhkan informasi tentang sesuatu akan mempengaruhi keuntungan mereka dalam menemukan data pendukung melalui berbagai sumber media yang diyakini.

Pada tahap pertama, alat-alat indra distimulasi (dirangsang) seperti mendengarkan musik, mencium bau wewangian, mencicipi sepotong kue, merasakan telapak tangan berkeriat saat berjabat tangan dan lainnya itu merupakan rangsangan yang dapat kita rasakan secara langsung. Meskipun kita memiliki kemampuan untuk menerima rangsangan dengan indra kita, kemampuan ini tidak selalu berguna. Ini adalah ilustrasi yang bagus tentang bagaimana kita merindukan hal-hal yang tampaknya tidak penting ketika melamun di kelas karena kita tidak mendengar apa yang dikatakan guru sampai nama kita dipanggil.

1) Stimulasi Terhadap Alat Indra Diatur

Pada tahap selanjutnya, penghasutan reseptor dikelola dengan standar yang berbeda. Salah satu kaidah yang sering digunakan adalah standar kedekatan (kedekatan) atau kesamaan individu atau pesan yang benar-benar satu dengan yang lain, tampak bersamasama, atau sebagai satu kesatuan (solidaritas). Patokan lainnya adalah kulminasi (kesimpulan), kita melihat atau melihat suatu gambaran atau pesan yang sebenarnya diceritakan secara terkotak-kotak sebagai gambaran atau pesan yang utuh.

2) Stimulasi alat indra di tafsirkan-dievaluasi

Langkah ketiga ini adalah pemahaman penilaian. Perkembangan ini adalah siklus emosional yang mencakup penilaian sehubungan dengan penerima manfaat. Terjemahan kami tidak didasarkan secara

eksklusif pada peningkatan luar, tetapi pada saat yang sama secara tegas dipengaruhi oleh masa lalu kami, kebutuhan, keinginan, kerangka harga diri, keyakinan tentang apa yang seharusnya kami.³⁰

6. Unsur-Unsur persepsi

a. Pengamatan

Observasi atau Pengamatan adalah fungsi pengenalan di mana manusia berinteraksi dengan barang asli secara langsung.

b. Pandangan

View adalah proses yang mengumpulkan informasi dan ide tentang suatu item melalui sudut pandang dan komunikasi orang.

c. Pendapat

Pendapat adalah suatu proses dimana seseorang melakukan kontak secara teratur dan sistematis dengan memberikan penilaian terhadap suatu objek.³¹

d. Pemahaman

Setelah gambar-gambar atau kesan-kesan itu terjadi di otak besar, gambar-gambar itu dikoordinasikan, dicirikan, dilihat dan diurai sehingga terbentuk kesepakatan atau pemahaman.

e. Penilaian

Setelah penataan terbentuk, ada evaluasi terhadap orang tersebut. Orang membandingkan pemahaman yang baru diperoleh dan aturan atau standar yang dimiliki individu secara abstrak. Keputusan tunggal bergeser meskipun faktanya item tersebut adalah sesuatu yang sangat mirip. Jadi kebijaksanaan adalah pribadi.

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Seperti yang tersirat dalam kata Latin *movere*, motivasi berasal dari kata kerja untuk membantu atau menggerakkan. Perilaku manusia disebabkan, disalurkan, dan didukung sebagian besar oleh inspirasi. Ketika seseorang membutuhkan dukungan dan aktivitas untuk berkembang, buku *American Reference*

³⁰ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Cet. I; Bandung: CV Pustaka Setia, 2003), 449-450.

³¹ Sri Astuti Pratminingsih, *Komunikasi Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 14.

mendefinisikan inspirasi sebagai sikap yang berlawanan. Inspirasi memadukan komponen alam dengan sentimen yang dapat diprediksi dengan mengamati perilaku manusia.³²

Motivasi dapat dicirikan sebagai semua yang mendorong perilaku yang meminta atau mendesak seseorang untuk memenuhi kebutuhan, itu dapat dikatakan sebagai bangunan hipotetis sehubungan dengan peristiwa perilaku termasuk pedoman, kursus, dan tujuan perilaku.³³

Baroon yang dikutip Wibowo dalam bukunya mengatakan bahwa:

Motivasi adalah perkembangan siklus yang terdiri dari menggairahkan, mengkoordinasikan, dan menjaga perilaku manusia dalam kendali untuk mencapai tujuan yang ideal. Kebangkitan berkaitan dengan dorongan atau energi di balik aktivitas. Inspirasi juga khawatir tentang keputusan yang dibuat individu dan arah perilaku mereka. Perilaku moderat mengikuti atau mengikuti berapa lama individu akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.³⁴

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

Motivasi seperti yang ditunjukkan oleh Vroom, inspirasi adalah membimbing dalam memilih berapa banyak pekerjaan untuk menerapkan pengerahan tenaga dalam keadaan tertentu. Keitner dan Kinicki mencirikan inspirasi sebagai siklus mental yang menyebabkan munculnya suatu kegiatan yang memiliki tujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

³² Moorhead dan Griffin. Perilaku Organisasi: *Manajemen Sumber Daya Manusia/Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 90.

³³ Nurussakinah Daulay, *Pengantar Psikologi dan Pandangan Al-Quran*, 15.

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), 322.

Setiap orang, menurut "Maslow", memiliki kebutuhan yang diurutkan secara hierarkis, mulai dari tingkat yang paling rendah hingga ke tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, cenderung dianggap bahwa motivasi merupakan hal yang membingungkan dalam pergaulan karena hubungan dan keinginan setiap individu sama sekali berbeda mulai dari satu individu ke individu berikutnya. Dengan inspirasi dapat mengembangkan kemauan yang ada di dalam diri untuk mencapai sesuatu

2. Teori Motivasi

Ada beberapa teori tentang motivasi, diantaranya adalah:

a. Tori Ms Glow

Teori motivasi "Maslow" menyatakan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan, yang diurutkan dalam urutan hierarkis, mulai dari yang terendah dan terus meningkat hingga kebutuhan tersebut terpenuhi.³⁵

1) *Social Needs*

Social Needs (kebutuhan sosial), seperti cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi, kelompok kerja formal dan casual, acara-acara peringatan.

2) *Esteem Needs*

Status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, kemasyhuran, kekaguman, serta harga diri dan rasa hormat adalah contoh dari *Esteem Needs* (kebutuhan harga diri). Kebutuhan *Esteem* lainnya termasuk kekuasaan, ego, dan kemajuan.

b. Teori Motivasi Abraham Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Motivasi yang paling terkenal adalah hipotesis persyaratan yang dikemukakan oleh "Abraham Maslow" yang disebut Hipotesis Orde Kebutuhan Maslow atau Hipotesis Rantai Perintah Kebutuhan Maslow. Dalam hipotesisnya Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia didalangi dalam satu tingkat atau rantai kepentingan, khususnya

³⁵ Nofinawati, Ahmad Iqbal Tanjung, Irdayani Siregar. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru" 2017 Vol. 5 No.1, 112.

- 1) Kebutuhan Fisiologis, khususnya kebutuhan untuk mengikuti kehidupan. Ingat untuk persyaratan ini adalah persyaratan untuk makanan, minuman, keamanan aktual, pernapasan, dll. Kerinduan untuk memenuhi kebutuhan ini memperkuat seseorang untuk bertindak atau bekerja keras. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut juga kebutuhan paling mendasar. Memberikan inspirasi sesuai dengan kebutuhan tersebut, kepala sekolah sebagai perintis perlu memberikan kompensasi yang terhormat kepada pendidik sebagai wakilnya
- 2) Kebutuhan Akan Harga Diri (*Esteem or Status Needs*)
“*Regard or Status Needs*” lebih spesifiknya kebutuhan akan kepercayaan dan pengakuan dari orang lain. Sebanding dengan kebutuhan ini, para perintis tidak boleh sembarangan memperlakukan wakil-wakil mereka karena mereka harus dihargai dan dibayar untuk pelaksanaan pekerjaan mereka.
- 3) Kebutuhan Akan Harga Diri (*Esteem or Status Needs*)
“*Regard or Status Needs*” lebih spesifiknya kebutuhan akan kepercayaan dan pengakuan dari orang lain. Sebanding dengan kebutuhan ini, para perintis tidak boleh sembarangan memperlakukan wakil-wakil mereka karena mereka harus dihargai dan dibayar untuk pelaksanaan pekerjaan mereka.
- 4) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)
“*Self-Completion Needs*” secara spesifik kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengungkapkan pikiran, memberikan evaluasi, analisis dan pencapaian. Kebutuhan ini adalah pengakuan akhir dari kapasitas maksimum seseorang. Pemenuhan kebutuhan pemenuhan diri ini tergantung pada keinginan dan usaha orang itu sendiri. Sebanding dengan kebutuhan tersebut, perintis perlu memberikan kebebasan kepada pekerja agar mereka dapat mewujudkan diri secara layak dan layak, misalnya dengan workshop atau persiapan peningkatan ahli.³⁶
Seperti yang dikemukakan oleh Maslow, kebutuhan yang telah terpenuhi tidak berubah menjadi penolong bagi

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 101-102.

individu, hanya kebutuhan yang diabaikan yang akan berubah menjadi percikan. Artinya, seseorang bertindak atau bekerja karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda. Orang akan didesak untuk memenuhi kebutuhan yang paling mendasar seperti yang ditunjukkan oleh waktu, kondisi, dan pengalaman yang bersangkutan setelah rantai komando atau tingkat. Artinya pada tingkat ini, kebutuhan primer yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti kompensasi, istirahat, dan lain-lain.

Setelah kebutuhan pokok terpenuhi, selanjutnya kebutuhan yang lebih serius akan berubah menjadi kebutuhan mendasar, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan berikutnya terpenuhi, dll sampai terpenuhinya kebutuhan pemenuhan diri.

c. Teori (Herzberg's *factor Two Motivation Theory*)

Frederick Herzberg mengajukan hipotesis dua inspirasi atau Herzberg's *Two Inspiration Hypothesis*, hipotesis ini dikerjakan oleh Herzberg berdasarkan penelitian pengamatannya terhadap 200 desainer sekitar tahun 1950-an. Dari hasil pemeriksaannya menunjukkan bahwa seseorang pada umumnya akan dibangkitkan oleh dua macam komponen yang terkandung dalam iklim. Kedua variabel tersebut adalah:

1) *Maintenance Factors*

Sebagai komponen motivasi, Elemen Pendukung terkait dengan konsep bahwa individu membutuhkan banyak ketenangan. Menurut Herzberg, "Kebutuhan yang tidak ada habisnya karena begitu terpenuhi, individu yang lapar akan menjadi haus lagi, lapar lagi, dan seterusnya". Seperti yang diutarakan Herzberg, unsur pengasuhan bukanlah sebuah inspirasi, melainkan hanya sebuah instrumen pendukung yang harus dipenuhi oleh sebuah organisasi agar para wakilnya bekerja keras.

2) *Motivation Factors*

Faktor motivasi adalah unsur persuasif yang diidentikkan dengan kebutuhan mental seseorang, lebih tepatnya kecenderungan menjadi hebat dalam mengurus pekerjaan. Faktor persuasif ini diidentikkan dengan apresiasi langsung yang dekat dengan rumah, pemenuhan pekerjaan (work content) yang bilamana

terkandung dalam pekerjaan mendorong tingkat inspirasi yang kokoh, yang dapat menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang baik. “Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan kekecewaan yang berlebihan”.³⁷

Serangkaian faktor ini dinamakan motivasi yang meliputi:

a) Keberhasilan Pelaksanaan/Prestasi (*Achievement*)

Bersama-sama agar seorang pekerja efektif dalam pekerjaannya, perintis harus memeriksa wakil-wakilnya dan pekerjaan mereka dengan memberikan kebebasan kepada pekerja untuk berusaha mencapai hasil. Selain itu, perintis menawarkan dukungan kepada pekerjanya sehingga perwakilannya perlu berusaha untuk mencapai sesuatu yang menurut pekerja tidak dapat didominasi. Dalam hal pekerja telah menang dalam menangani pekerjaannya, perintis harus mengumumkan pencapaian itu.

b) Pengakuan/Penghargaan (*Recognition*)

Sebagai kelanjutan dari eksekusi yang efektif, perintis harus memberikan pengakuan atas pencapaian ini. Pengakuan pencapaian pekerja harus dimungkinkan secara berbeda, untuk lebih spesifiknya:

1. Nyatakan prestasi Anda di tempat kerja secara terbuka, sebaiknya di hadapan orang lain. Memberi surat penghargaan.
2. Memberi surat penghargaan.
3. Memberi hadiah, misalnya dalam bentuk uang tunai, medali dan sebagainya
4. Pemberian hadiah, seperti uang, medali, dan sebagainya Memberi kenaikan gaji dan promosi.

3) Pekerjaan Yang Kreatif Dan Menantang (*The Work It Self*)

Pemimpin melakukan upaya nyata dan meyakinkan, agar karyawan memahami pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan karyawan dan memastikan bahwa setiap karyawan benar dalam pekerjaannya.

³⁷ Gibson, et al, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 1997), 108.

4) Tanggung Jawab (*Responsibilities*)

Dengan tujuan akhir kewajiban untuk benar-benar menjadi percikan bagi perwakilan, perintis harus menjauhkan diri dari manajemen yang keras, dengan mengizinkan pekerja bekerja sendiri selama pekerjaan mengizinkan dan menerapkan standar kepentingan. Dengan menerapkan pedoman dukungan, perwakilan sepenuhnya merencanakan dan melakukan pekerjaan mereka.

5) Kemajuan dan Pengembangan Potensi (*Advancement and The Possibility of Growth*)

Dengan tujuan agar faktor ini benar-benar dapat berfungsi sebagai penolong, perintis dapat memulai dengan mempersiapkan wakil-wakilnya untuk pekerjaan yang lebih dapat diandalkan. Kemudian, pionir memberikan proposal pada perwakilan yang siap untuk maju. Untuk menaikkan posisinya atau dikirim untuk instruksi atau persiapan tambahan.³⁸

Susunan unsur-unsur ini menggambarkan hubungan individu dengan apa yang dilakukannya, khususnya substansi karya pada karyanya. Seperti yang ditunjukkan oleh Herzberg, pendekatan paling ideal untuk mendorong perwakilan adalah dengan memasukkan komponen tantangan dan kebebasan untuk membuat kemajuan dalam pekerjaan mereka.

Dari teori yang telah di jelaskan di atas Teori Motivasi Abraham Maslow yang mejadi literature Teori motivasi, dikarnakan mengandung unsur antara lain *Social Needs*, *Esdem Needs* yang mengandung kebutuhan social serta kebutuhan hargadiri, Kebutuhan yang terpuaskan tidak menjadi penolong bagi individu; hanya kebutuhan yang diabaikan menjadi percikan. Dari teori MsGlow dapat di simpulkan bahwa “Motivasi mahasiswa untuk berminat berkarir di sector Serbankan Syariah dengan landasan social Needs Dan Esdem Needs yang sudah di jelaskan seperti di atas”.

³⁸ M. Manullang dan Marhiot AHM Manullang, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001), ed-3, 179-180.

3. Jenis-jenis Motivasi

Setiap individu memang memiliki inspirasi yang dapat menjadi jiwa dalam mendorong dan mengembangkan tekad dalam bekerja. Jiwa yang digerakkan oleh seorang individu dapat bersumber dari dirinya sendiri atau dari luar, dimana kedua struktur tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama menjadi pendorong utama inspirasi seseorang.³⁹

a. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi lahiriah muncul dari luar individu, kemudian selanjutnya mendorong individu tersebut untuk membangun dan mendorong jiwa persuasif dalam diri individu tersebut untuk mengubah setiap sudut pandang yang dimilikinya saat ini untuk memperbaiki keadaan.

b. Motivasi Intrinsik

Motivasi bawaan adalah inspirasi yang muncul dan berkembang banyak dalam diri individu, yang kemudian berdampak pada dirinya untuk mencapai sesuatu yang penting dan berarti.

4. Indikator Motivasi

Sesuai Siagian, berpendapat bahwa: "Motivasi adalah dorongan utama yang membuat individu dari asosiasi bersedia banyak untuk mengumpulkan kapasitas untuk membina bakat dan kemampuan angkatan kerja dan waktu untuk menyelesaikan berbagai latihan yang menjadi kewajiban dan kepuasan mereka. komitmen mereka berkaitan dengan pencapaian tujuan hierarkis dan tidak kaku." Definisi tersebut dapat diungkapkan bahwa penanda inspirasi adalah sebagai berikut:

a. Daya Pendorong

Jiwa yang diberikan organisasi kepada wakil-wakilnya untuk membangkitkan pekerja agar pameran organisasi lebih baik. Dorongan utama dapat mengambil banyak struktur. Salah satunya adalah penghargaan kepada perwakilan atau sebagai reward.

b. Kemauan

Kecenderungan atau keinginan setiap orang untuk membentuk dan mengakui diri mereka sendiri, dalam perasaan: mengembangkan setiap bakat dan kemampuan mereka, dan memperluas cara hidup

³⁹ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 89.

- c. Keterampilan
Kapasitas untuk menggunakan akal, refleksi, pemikiran, dan imajinasi untuk mencapai, mengubah, atau membuat sesuatu lebih bermakna untuk mendapatkan nilai dari sebuah karya.
- d. Keahlian
Kapasitas untuk mengurus pekerjaan yang dimilikinya. Kapasitas tersebut dapat dimanfaatkan secara tepat sesuai dengan kemampuan yang dikuasainya.
- e. Tujuan
Kegiatan yang mendasari membuat suatu pengaturan sehingga ketika dijalankan dapat mengarah sesuai dengan tujuan dan fokus yang telah diberitakan baru-baru ini.⁴⁰

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

- a. Faktor Internal
 - 1) Keinginan untuk hidup
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
 - 3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
- b. Faktor Eksternal
 - 1) Kondisi lingkungan kerja
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervisi yang baik
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan
 - 5) Status dan tanggung jawab

6. Fungsi-fungsi Motivasi

- a. Memotivasi orang untuk melakukan sesuatu, seperti penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Memutuskan jalannya kegiatan, khususnya menuju tujuan yang akan dicapai.⁴¹

7. Motivasi dalam Perspektif Islam

Alih-alih menggunakan frasa "proses berpikir", orang sekarang menggunakan istilah "niat", yang menunjukkan perkembangan atau gerakan. Akibatnya, alasan terkait erat

⁴⁰ Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa", AGORA (2015), 61-62

⁴¹ *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi dari Forum Dosen Indonesia* Vol. 1 No. 1 tahun 2017 diakses pada Minggu, 01 Agustus 2021 pukul 10.25.

dengan tindakan yang dilakukan individu, sering dikenal sebagai aktivitas atau perilaku. Penelitian otak menggunakan istilah rasional untuk menggambarkan kekuatan yang mendorong terjadinya perilaku. Selain itu, inspirasi menyiratkan lebih banyak dorongan atau penghiburan atau pengganda kekuatan untuk perilaku.

Menurut ide motivasi Islam, bicarakan itu untuk mengetahui dasar asli dari perilaku seseorang. Di sini pekerjaan inspirasi sangat penting dalam mengarahkan atau membimbing seseorang ke perilaku yang tepat. Meskipun demikian, ada inspirasi pasti yang benar-benar muncul dalam diri manusia karena dorongan hati manusia kepada petunjuk Tuhan. Jadi dia berubah menjadi penganut dan dari ustadz itu dia melahirkan perilaku yang tegas

E. Penghargaan finansial

1. Pengertian penghargaan Finansial

Penghargaan finansial sebagai kompensasi sebagai uang tunai yang diterima oleh pekerja karena situasi mereka dalam organisasi yang menambah pencapaian tujuan organisasi. Hadiah uang juga merupakan jenis kontrol dewan. Untuk menjamin bahwa seluruh komponen pekerja dapat mengkoordinasikan kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi, administrasi organisasi memberikan kompensasi berupa tingkat upah, penghargaan, dan remitansi untuk memberikan pemenuhan kepada perwakilan atas presentasi mereka.⁴²

Menurut Kadarisman, hadiah uang adalah salah satu alasan seseorang bekerja dan alasan utamanya.

Penghargaan finansial adalah imbalan dalam bentuk uang tunai yang biasanya diberikan sebagai bentuk penghargaan yang sesuai untuk pengaturan administrasi, energi, tenaga, dan keuntungan seseorang dalam ikatan kerja. Hadiah uang adalah bayaran yang didapat sebagai bentuk balasan dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Hadiah uang juga merupakan jenis kontrol dewan.

⁴² Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2011). 762.

2. Teori Penghargaan Finansial

Teori penghargaan (*Robbins & Judge*) dan (*Vaithizal*).

Menjelaskan bahwa harapan akan menjadi inspirasi bagi seseorang untuk menerapkan pengerahan tenaga tertentu. Asumsi mengenai hadiah uang termasuk tingkat pembayaran awal, kenaikan gaji, dan anuitas.⁴³

Vaithizal mengemukakan bahwa Penghargaan Finansial sebagai kompensasi sebagai uang tunai yang diterima oleh perwakilan karena situasi mereka dalam organisasi yang menambah pencapaian tujuan organisasi.⁴⁴

Penghargaan Finansial adalah sesuatu yang Anda dapatkan sebagai imbalan atas kerja keras Anda. Penghargaan Finansial juga merupakan jenis kontrol eksekutif. Untuk menjamin bahwa seluruh komponen pekerja dapat mengkoordinasikan kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi, administrasi organisasi memberikan kompensasi berupa tingkat gaji, penghargaan, dan tunjangan untuk memberikan pemenuhan kepada perwakilan atas presentasi mereka.

Dari Teori di atas yang sudah di jelaskan, dari penelitian ini teori Vaithizal Karena menjadi unsur dalam penelitian ini yang akan menyinggung beberapa asumsi yang mempengaruhi minat mahasiswa terhadap minat berkarir di sector perbankan nsyariah.

3. Tujuan pemberian penghargaan finansial

Menurut Veithzal Rivai, Veithzal Rivai menjelaskan tujuan pemberian penghargaan finansial adalah sebagai berikut:

- a. Membangun hubungan yang menyenangkan antara pengusaha dan pekerja.
- b. Memenuhi kebutuhan aktual dan posisi sosial pekerja, sehingga perwakilan pemenuhan posisi tanah.
- c. Penghargaan finansial yang baik menghindarkan pengaruh karyawan dari serikat pekerja, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.⁴⁵

⁴³ Muhammad Fauzan Taftazani, ‘*public accounting as a career choice: the effect gender, financial reward, professional recognition, references, professional accounting knowledge*’. 2013, 6.

⁴⁴ Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*”. Jakarta: Rajawali Press.

⁴⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*”. Jakarta: Rajawali Press.

4. Indikator Penghargaan Financial

a. Veithzal Rivai menjelaskan komponen-komponen Penghargaan Finansial adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Kompensasi adalah imbalan uang yang diterima seseorang atas usahanya dalam mencapai tujuan organisasi, atau itu adalah biaya wajar yang dia keluarkan sebagai akibat dari berpartisipasi dalam organisasi.

2) Insentif

Motivator adalah hadiah langsung yang diberikan kepada pekerja dengan alasan bahwa presentasi mereka dapat melampaui tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya menghasilkan dana investasi biaya dan kegunaan yang lebih luas. Motivasi biasanya disinggung sebagai kompensasi berdasarkan eksekusi

3) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah upah tambahan yang diberikan tergantung pada strategi organisasi kepada semua perwakilan sebagai pekerjaan untuk bekerja atas bantuan pemerintah terhadap pekerja. Kekuatan motivasi adalah remunerasi tetap, yang biasanya disebut upah berdasarkan eksekusi. Contoh Backhanded Pay adalah, misalnya, perlindungan, keuntungan, anuitas, dan lain-lain.⁴⁶

4) Kontraprestasi.

Gaji atau hadiah uang yang didapat sebagai kontraprestasi kerja telah pada tingkat yang sangat dasar diterima oleh sebagian besar organisasi sebagai penghargaan utama untuk memberikan kepuasan kepada perwakilan mereka.⁴⁷

Penghargaan finansial adalah karya yang digunakan oleh sebuah asosiasi untuk menghidupkan kinerja individu dengan tujuan yang mendorong sebagai daya tarik utama dalam tujuan kerja. Dalam pertanyaan yang diajukan pada jajak pendapat di penghargaan finansial, petunjuknya

⁴⁶ Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2011). 763.

⁴⁷ Rina Widyanti, Dedi Saputra, *pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi akuntan publik*. Volume IV No. 2 - April 2018, 89.

adalah kompensasi, hadiah, keuntungan, dan cadangan manfaat.

Penghargaan finansial suatu upaya yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menstimulan kinerja diri personel sehingga memotivasi sebagai daya tarik utama dalam tujuan bekerja. Dalam pertanyaan yang disampaikan pada kuesioner dalam Penghargaan Finansial adalah dengan indikator yaitu gaji, bonus, tunjangan, dan dana pensiun.

Para pakar keuangan Islam dan staf bisnis menempatkan hadiah/kompensasi moneter sebagai alasan utama. Gagasan untuk memberikan penghargaan yang pantas dan wajar bagi perwakilan organisasi sebenarnya ingin menciptakan iklim kerja yang indah dan dapat memicu inspirasi kerja yang tinggi bagi para perwakilan.

F. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pendukung alasan untuk mengarahkan eksplorasi, di samping perbedaan dan persamaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian sebelumnya.

Idak melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Sikap Nasabah Terhadap Keputusan Nasabah Menabung di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Baraka Kabupaten Enkerang” yang membahas tentang Motivasi, Persepsi dan sikap nasabah yang mempunyai persamaan dengan penelitian ini adalah di variabel Motivasi serta persepsi yang menjadi pembeda dalam penelitian ini adalah tidak membahas variabel penghargaan finansial Hasil penelitian bahwa hasilnya bahwa secara simultan motivasi dan persepsi berpengaruh terhadap keputusan nasabah menabung. Secara parsial motivasi dan persepsi berpengaruh terhadap keputusan nasabah menabung. Variabel sikap nasabah sebagai variabel yang dominan berpengaruh terhadap keputusan nasabah menabung di PT bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Unit Kabupaten Enkerang.⁴⁸

Rofiq Kurniasari melakukan penelitian yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa berkarir di perbankan

⁴⁸ Idak, “*Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Sikap Nasabah Terhadap Keputusan Nasabah Menabung di PT Bank Rak yat Indonesia*”, Skripsi (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2018).

syariah” yang membahas tentang beberapa faktor dimana terdapat penjelasan serta teori yang sama dengan peneliti ini yaitu menjelaskan tentang motivasi serta Penghargaan Finansial dengan perbedaan tanpa adanya variabel yang sama dengan penelitian ini, dengan hasil yang menunjukkan bahwa faktor bebas yang terdiri dari pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, lingkungan kerja, motivasi spiritual, dan pengetahuan akuntansi syariah dapat memperjelas berbagai variabel yang bergantung, khususnya pendapatan studi dalam suatu profesi di Perbankan syariah sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis.⁴⁹

Nurliani Munthe melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh persepsi dan motivasi mahasiswa terhadap minat bekerja di sektor perbankan syariah” yang membahas tentang pengaruh mahasiswa terhadap minat bekerja di perbankan syariah yang mejadi persamaan dengan penelitian ini ada variabel persepsi dan motivasi namun tidak di temukan variabel Penghargaan Finansial menjadi pembeda dari penelitian ini, hasil dari penelitian Nurliani Munthe Tidak terdapat “pengaruh persepsi mahasiswa terhadap minat bekerja di sektor perbankan syariah. Ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai thitung > ttabel 0,3180,1), maka H_{a1} diterima H_{o1} ditolak, serta Terdapat pengaruh motivasi mahasiswa terhadap minat bekerja di sektor perbankan syariah”. Ini dapat dibuktikam dengan melihat nilai thitung > ttabel (7,502>1,66660) dengan nilai signifikan (0,000).⁵⁰

Kiki Sri Rahayu melakukan Penelitian yang berjudul “pengaruh pengetahuan dan persepsi mahasiswa terhadap minat berkarir di perbankan syariah” yang membahas tentang Pengaruh pengetahuan dan persepsi mahasiswa terhadap minat berkarir di perbankan yang mempunyai kesamaan dengan penelitian ini adalah persepsi dan motivasi menjadi variabel X yang sama dan Mahasiswaterhadap Minat berkarir di sector perbankan syariah yang majedi variabel Y dan perbedaan dengan penelitian ini adalah tidak adanya variabel penghargaan finansial hasil dari penelitian Kiki Sri Rahayu sebagai berikut “pengaruh persepsi terhadap minat berkarir di perbankan syariah menyiratkan bahwa harga thitung lebih sederhana dari ttabel (1,556 < 1,99773) dan kepentingannya adalah 0,125 > 0,05,

⁴⁹ Rofik kurnia sari, “faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa berkarir di perbankan syariah” Skripsi (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang).

⁵⁰ Nurliani Munthe, “pengaruh persepsi dan motivasi mahasiswa terhadap minat bekerja di sektor perbankan syariah” Skripsi (IAIN Padangsimpulan, 2012).

sangat baik dapat dianggap bahwa H_0 diakui dan H_1 ditolak, menyiratkan bahwa sampai batas tertentu wawasan tidak berdampak pada pendapatan profesi di perbankan Islam”.⁵¹

Siti Mudawamah melakukan Penelitian yang berjudul ”pengaruh motivasi spiritual, lingkungan kerja dan penghargaan finansial terhadap minat bekerja di perbankan syariah” dari penelitian yang dilakukan oleh Siti Mudawamah yang memiliki persamaan dari variabel penelitian ini sam sama membahas pengaruh motivasi dan penghargaan finansial terhadap minat bekerja di perbankan syariah, yang menjadi pembeda dari penelitian ini tidak membahas variabel persepsi dan dapat di simpulkan dari penelitian Siti Mudawamah ini dengan hasil dari dua variabel yang sama, hasil dari variabel Motivasi spiritual memberikan, “pengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di Bank Syariah, semakin tinggi motivasi spiritual maka semakin tinggi pula minat bekerja mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung di Bank Syariah”. Dan penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di Bank Umum Syariah; semakin besar imbalan finansial yang terdapat dalam suatu lembaga khususnya Perbankan Syariah maka semakin besar pula minat bekerja di Bank Syariah bagi mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah IAIN Tulungagung. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat bekerja mahasiswa di Perbankan Syariah.⁵²

Terlepas dari perbedaan dan persamaan antara penelitian saya dan penelitian sebelumnya, penelitian sebelumnya digunakan sebagai insentif yang mendukung untuk melakukan penelitian. Oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri orang tersebut.

⁵¹ Kiki rahayu “*pengaruh pengetahuan dan persepsi mahasiswa terhadap minat berkarir di perbankan syariah*” Skripsi (IAIN Palopo: 2019).

⁵² Siti Mudawamah, ”Pengaruh Motivasi spiritual, Lingkungan Kerja dan Penghargaan Finansial terhadap minat bekerja di Perbankan Syariah” Skripsi (IAIN TULUNGAGUNG,2019)

Berikut tabel penelitian terdahulu yang sudah di jelaskan di atas:

NO	PENULIS	JUDUL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1.	Idak (2018)	Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Sikap Nasabah Terhadap Keputusan Nasabah Menabung di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Unit Baraka Kabupaten Enkerang	Tidak ada variabel Penghargaan Finansial	Terdapat motivasi, dan persepsi menjadi Variabel yang sama
2.	Rofiq Kurnia Sari (2019)	Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa berkarir di perbankan syariah	Tidak terdapat variabel persepsi, motivasi dan penghargaan finansial	Terdapat teori motivasi dan persepsi
3.	Nurliani munthe (2012)	Pengaruh persepsi dan motivasi mahasiswa terhadap minat bekerja di sektor perbankan syariah	Tidak terdapat variabel penghargaan finansial	Terdapat variabel persepsi dan motivasi
4.	Kiki sri rahayu (2019)	Pengaruh pengetahuan dan persepsi mahasiswa terhadap minat berkarir di perbankan syariah	Tidak terdapat variabel motivasi dan penghargaan finansial	Terdapat variabel persepsi

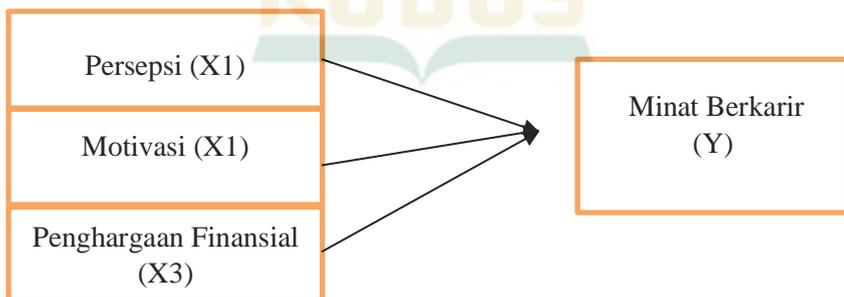
5.	Siti mudawamah (2020)	Pengaruh motivasi spiritual, lingkungan kerja dan penghargaan finansial terhadap minat bekerja di perbankan syariah	Tidak terdapat variabel persepsi	Terdapat variabel motivasi spiritual dan penghargaan finansial
----	-----------------------	---	----------------------------------	--

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

G. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah imbalan uang yang diterima seseorang atas usahanya dalam mencapai tujuan organisasi, atau itu adalah biaya wajar yang dia keluarkan sebagai akibat dari berpartisipasi dalam organisasi.⁵³

Kerangka berpikir berfungsi sebagai landasan untuk mengatasi masalah penelitian yang dipicu oleh rumusan masalah. Menggunakan kerangka kerja konseptual untuk menjawab pertanyaan tentang apa yang menyebabkan masalah adalah ide yang bagus. Pemikiran disusun sedemikian rupa sehingga temuan penelitian dapat dibuktikan kebenarannya dan akuratnya, dan landasan penyusunan ini dibangun di atas ide-ide yang diambil dari studi literatur, yang harus didukung oleh temuan lain sebelumnya yang relevan. Dengan faktor-faktor yang dipilihnya, mudah untuk melihat kekurangan dan kelebihan penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.⁵⁴



⁵³ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 166.

⁵⁴ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, 167-168

1. Pengaruh Persepsi Mahasiswa terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah
2. Pengaruh Motivasi Mahasiswa terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah
3. Pengaruh Penghargaan Finansial Mahasiswa terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah

H. Hipotesis

Hipotesis adalah solusi jangka pendek untuk rumusan masalah penelitian, yang telah dinyatakan sebagai frase pertanyaan. Karena tanggapan yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang berlaku dan bukan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, itu dianggap sementara.⁵⁵

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Syari'ah Hasni Ardilla Bergantung pada akibat penyiapan informasi yang menggunakan SPSS, dapat diketahui bahwa persepsi mempengaruhi minat berkarir. Agaknya, ada dampak kritis antara pandangan minat mahasiswa dalam berkarir di bank syariah. Persepsi adalah proses memahami atau membedakan sesuatu dengan kesan yang diperoleh individu bergantung pada setiap pertemuan yang diperoleh melalui cara penalaran dan pembelajaran yang paling umum, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri orang tersebut.

H₁: Ada “Pengaruh Persepsi Mahasiswa terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah”

2. Pengaruh Motivasi Mahasiswa Terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah.

Penelitian sebelumnya yang telah diperiksa oleh Nurliani Munthe Ada pengaruh motivasi mahasiswa terhadap minat dalam bekerja di bidang keuangan syariah. Disadari bahwa nilai koefisien inspirasi mahasiswa pada minat dalam pekerjaan di perbankan syariah. Artinya, setiap penambahan motivasi sebesar satu unit, maka akan membangun pendapatan mahasiswa yang berprofesi di bidang pengelolaan akun syariah dengan nilai yang sangat besar. Hal ini menunjukkan penolakan, maka pada saat itu Ho₂ dihilangkan dan Ha₂ diakui.

⁵⁵ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, 169.

H₂: Ada “Pengaruh Motivasi Mahasiswa terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah”.

3. Pengaruh Penghargaan Finansial Mahasiswa Terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah.

Penelitian sebelumnya yang telah diperiksa oleh Penghargaan finansial mempengaruhi pendapatan dalam bekerja di Bank Syariah, semakin tinggi hadiah uang yang terkandung dalam sebuah yayasan, khususnya di Perbankan Syariah, semakin tinggi premi bekerja untuk siswa yang belajar di Perbankan Syariah. Mengingat efek samping dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan finansial mempengaruhi pendapatan mahasiswa dalam bekerja di perbankan syariah. Hal ini menunjukkan penolakan, maka pada saat itu H₀₂ dihilangkan dan H_{a3} diakui.

H₃: Ada “Pengaruh Penghargaan Finansial Mahasiswa terhadap Minat Berkarir di Perbankan Syariah”.

