

DETERMINAN MINAT KARIR MAHASISWA EKONOMI ISLAM DI SEKTOR KEUANGAN SYARIAH

Dini Mukhlisoh Diniya¹, Hilmiana Yudomartono²
Universitas Padjadjaran
dini21003@mail.unpad.ac.id¹, hilmiana@unpad.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Career Value Preferences* dan *Salary Expectation* terhadap *Career Interest* mahasiswa Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran di sektor syariah. Fenomena paradoks menunjukkan bahwa 76% lulusan Ekonomi Islam terserap di sektor konvensional, sementara hanya 15% yang berkarir di sektor syariah meskipun telah menerima pendidikan ekonomi syariah selama empat tahun. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 4.0 terhadap 87 responden mahasiswa angkatan 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Value Preferences* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Interest* ($\beta = 0,318$; $p = 0,000$; *effect size medium*: $f^2 = 0,151$), dan *Salary Expectation* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *Career Interest* ($\beta = 0,491$; $p = 0,000$; *effect size large*: $f^2 = 0,361$). Temuan penting menunjukkan bahwa ekspektasi gaji dalam konteks ini mengukur persepsi kecukupan kompensasi di sektor syariah bukan ekspektasi nominal tinggi. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 50% varians minat karir ($R^2 = 0,500$). Simpulan penelitian ini adalah masalah utama rendahnya minat karir bukan karena mahasiswa terlalu materialistis, melainkan kurangnya transparansi informasi kompensasi yang menyebabkan mispersepsi substansial, padahal gap aktual hanya 8% untuk *entry-level*.

Kata Kunci: *Career Value Preferences*; *Salary Expectation*; *Career Interest*; Sektor Syariah; Mahasiswa Ekonomi Islam

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Career Value Preferences and Salary Expectation on the Career Interest of Islamic Economics students at Universitas Padjadjaran toward the Islamic sector. A paradoxical phenomenon shows that 76% of Islamic Economics graduates are absorbed into the conventional sector, while only 15% pursue careers in the Islamic sector despite receiving intensive Islamic economics education for four years. The research employs a quantitative method using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis with SmartPLS 4.0 on 87 respondents from the 2022 cohort. The results indicate that Career Value Preferences has a positive and significant influence on Career Interest ($\beta = 0.318$; $p = 0.000$; medium effect size: $f^2 = 0.151$), and Salary Expectation has a positive and highly significant influence on Career Interest ($\beta = 0.491$; $p = 0.000$; large effect size: $f^2 = 0.361$). A key finding indicates that salary expectations, in this context, measure the perceived adequacy of compensation in the sharia sector, not high nominal expectations. Simultaneously, both variables explained 50% of the variance in career interest ($R^2 = 0.500$). The study concludes that the primary problem with low career interest is not student over-materialism, but rather a lack of transparency in compensation information, leading to substantial misperceptions, even though the actual gap is only 8% for entry-level students.

Keywords: *Career Value Preferences; Salary Expectation; Career Interest; Islamic Sector; Islamic Economics Students*

PENDAHULUAN

Besarnya populasi muslim ini menjadi landasan kokoh bagi perkembangan sektor keuangan syariah yang telah mengalami pertumbuhan sangat pesat dalam dekade terakhir (Badan Pusat Statistik, 2024). Bukti nyata dari perkembangan tersebut terlihat pada semakin maraknya pendirian berbagai institusi keuangan syariah, meliputi bank umum syariah, unit usaha syariah, asuransi syariah, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), serta lembaga keuangan mikro syariah. Perkembangan ini dibuktikan oleh peningkatan peringkat Indonesia dalam *Global Islamic Finance Report* (GIFR) dari posisi keenam pada tahun 2018 menjadi peringkat pertama pada tahun 2020 (ICD-Refinitiv, 2020).

Pertumbuhan yang signifikan tersebut perlu diikuti dengan kesiapan sumber daya insani yang memiliki kompetensi dalam praktik keuangan syariah. Hal ini menjadi perhatian penting mengingat adanya keunikan dalam karakteristik dan keterampilan yang diperlukan bagi individu yang berkecimpung di sektor ini. Untuk menjawab kebutuhan tersebut, Program Studi Ekonomi Islam/Syariah telah berkembang pesat di Indonesia dengan lebih dari 150 program studi yang tersebar di berbagai universitas negeri dan swasta (Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, 2024). Setiap tahunnya, ribuan lulusan dihasilkan dengan kompetensi spesifik di bidang ekonomi dan keuangan syariah yang seharusnya siap mengisi berbagai posisi di sektor ini.

Namun demikian, meskipun investasi pendidikan yang besar telah dilakukan dan jumlah lulusan ekonomi syariah terus meningkat, data dan berbagai studi menunjukkan adanya ketimpangan yang mengkhawatirkan antara pertumbuhan industri dan minat lulusan untuk berkarir di sektor syariah. Mahasiswa perbankan syariah cenderung memilih karir di bank konvensional karena dianggap menawarkan peluang yang lebih besar dan lingkungan kerja yang lebih modern (Rizki & Purwokerto, 2024). Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat lulusan ekonomi syariah yang berkualifikasi, mereka tidak memilih berkarir di sektor yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Data dari Pusat Karir Universitas Padjadjaran memberikan gambaran konkret yang memperkuat fenomena ini. Berdasarkan data serapan lulusan Program Studi Ekonomi Islam tahun 2022 hingga 2024, ditemukan pola yang konsisten di mana sektor konvensional mendominasi pilihan karir lulusan. Pada tahun 2022 hingga 2023, sebesar 76% lulusan Ekonomi Islam terserap di sektor bisnis dan perbankan konvensional, sedangkan hanya 15% yang berkarir di sektor syariah. Pola ini menunjukkan bahwa meskipun telah menempuh pendidikan ekonomi Islam selama empat tahun dengan kurikulum komprehensif yang mencakup Fiqh Muamalah, Ekonomi Syariah, Perbankan

Syariah, dan mata kuliah lain yang relevan, mayoritas lulusan tetap memilih jalur karir di luar sektor syariah. Situasi ini menciptakan paradoks: di satu sisi terjadi kelangkaan tenaga kerja berkompeten di sektor syariah, di sisi lain lulusan ekonomi syariah justru memilih berkarir di sektor konvensional, yang berdampak pada *misallocation of human capital* dan perkembangan sektor syariah yang suboptimal (Faishol & Mujib, 2024).

Untuk memahami akar permasalahan dari fenomena ini, dilakukan pra-survei melalui wawancara mendalam terhadap tiga mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran angkatan 2022 yang sedang berada di fase pengambilan keputusan karir. Temuan dari pra-survei ini memberikan *insight* penting tentang faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya minat karir di sektor syariah. Pertama, ditemukan bahwa sebagian besar mahasiswa tidak menjadikan Ekonomi Islam sebagai pilihan utama saat seleksi masuk perguruan tinggi, yang menunjukkan bahwa sejak awal, komitmen dan keterikatan mahasiswa terhadap bidang ekonomi syariah mungkin tidak sekuat mahasiswa yang memang secara prioritas memilih program studi ini. Kedua, pra-survei mengungkap dua temuan krusial: mahasiswa merasa nilai-nilai dan prioritas yang mereka pegang dalam memilih karir tidak sepenuhnya sejalan dengan apa yang ditawarkan oleh sektor syariah, dan pertimbangan finansial menjadi faktor dominan yang secara eksplisit dinyatakan oleh mahasiswa dengan pernyataan seperti "Gaji adalah prioritas utama saya" dan "Sayang juga kalau ilmu tidak terpakai, tapi pertimbangan finansial lebih penting".

Temuan dari pra-survei ini ternyata tidak sepenuhnya sejalan dengan data kompensasi aktual yang diperoleh dari lulusan yang telah bekerja. Analisis mendalam terhadap data gaji lulusan Ekonomi Islam Unpad yang masuk sektor syariah menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa tentang rendahnya kompensasi di sektor syariah tidak sepenuhnya akurat. Lulusan yang bekerja di perbankan syariah memperoleh gaji berkisar Rp3.000.000,00 hingga Rp10.000.000,00 dengan median Rp5.500.000,00, yang ternyata tidak jauh berbeda dengan lulusan yang masuk perbankan konvensional dengan median Rp6.000.000,00. Kesenjangan aktual hanya sekitar 8%, jauh lebih kecil dibandingkan persepsi mahasiswa yang menganggap perbedaannya jauh lebih besar. Perbedaan antara persepsi dan realitas ini mengindikasikan bahwa masalah yang sesungguhnya bukan terletak pada kesenjangan kompensasi aktual yang signifikan, melainkan pada asimetri informasi atau persepsi yang bias tentang kompensasi di sektor syariah yang menyebabkan mahasiswa *underestimate* terhadap potensi finansial sektor ini.

Fenomena ini dapat dipahami dengan lebih baik melalui kerangka teoritis tentang *career values* atau nilai-nilai karir yang telah berkembang dalam literatur *career decision-making*. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa minat berkarir mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Prastyatini Yuli et al., 2023). Nilai kerja didefinisikan sebagai tujuan atau penghargaan

yang dicari seseorang melalui pekerjaan mereka (Sortheix et al., 2015), yang mencerminkan kebutuhan yang ingin dipenuhi melalui aktivitas kerja. Penelitian terkini menunjukkan bahwa nilai kerja memprediksi pilihan karir dan kepuasan kerja (Lipshits-Braziler et al., 2025). Dalam konteks ini, terdapat perbedaan antara nilai intrinsik yang mengacu pada aspek pekerjaan yang secara inheren memuaskan seperti otonomi dan kreativitas, sementara nilai ekstrinsik mengacu pada hasil yang diperoleh seperti gaji dan keamanan kerja (Sortheix et al., 2015). Dalam konteks keputusan karir, mahasiswa tidak hanya mengevaluasi aspek-aspek objektif seperti gaji atau lokasi kerja, tetapi juga menilai sejauh mana setiap pilihan dapat memenuhi nilai-nilai yang mereka anggap penting.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Career Value Preferences* dan *Salary Expectation* terhadap *Career Interest* mahasiswa Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran di sektor syariah. *Career Value Preferences* didefinisikan sebagai hierarki kepentingan yang diberikan mahasiswa terhadap berbagai nilai yang ingin mereka capai melalui karir mereka, yang mencakup nilai-nilai Islami dan spiritual, nilai-nilai sosial dan altruistik, nilai-nilai finansial dan material, serta nilai-nilai pengembangan profesional. Sementara itu, *Salary Expectation* didefinisikan sebagai tingkat kepentingan yang diberikan mahasiswa terhadap kompensasi finansial dalam keputusan karir, besaran gaji yang diharapkan, serta persepsi tentang kecukupan gaji di sektor syariah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karir mahasiswa dan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan minat karir di sektor syariah.

H1: *Career Interest* di sektor syariah pada mahasiswa Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh *Career Value Preferences*

H2: *Career Interest* di sektor syariah pada mahasiswa Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh *Salary Expectation*

H3: *Career Interest* di sektor syariah pada mahasiswa Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran dipengaruhi secara simultan oleh *Career Value Preferences* dan *Salary Expectation*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *Career Value Preferences*, *Salary Expectation*, dan *Career Interest* di Sektor Syariah pada mahasiswa Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran data secara objektif melalui angka serta memfasilitasi pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sekaran & Bougie, 2016). Pendekatan ini juga memberikan kemampuan generalisasi yang lebih baik dibandingkan metode kualitatif, karena data yang diperoleh berasal dari responden dalam jumlah yang representatif.

Populasi dalam penelitian ini merupakan Mahasiswa Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran angkatan 2022 sebanyak 112 orang. Dari populasi tersebut, jumlah minimal sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Krejcie-Morgan karena dinilai tepat untuk digunakan dalam penelitian menggunakan kuesioner (*survey research*) dengan populasi diketahui (Uakarn C et al., 2021). Berdasarkan perhitungan, jumlah minimal sampel yang diperlukan adalah 87 mahasiswa. Pemilihan mahasiswa angkatan 2022 sebagai populasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa saat ini mereka telah memasuki semester 7, yaitu fase di mana mahasiswa umumnya mulai mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja sehingga isu mengenai *Career Value Preferences*, *Salary Expectation*, serta *Career Interest* menjadi semakin relevan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, sehingga setiap mahasiswa memiliki kesempatan yang setara untuk dijadikan bagian dari sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada responden secara daring melalui *Google Form* dengan skala Likert 1-5. Struktur kuesioner dibagi menjadi empat bagian: data demografi, item kuesioner *Career Value Preferences*, item kuesioner *Salary Expectation*, dan item kuesioner *Career Interest* di sektor syariah.

Variabel *Career Value Preferences* diukur melalui dua dimensi utama yang telah tervalidasi dalam penelitian kontemporer tentang nilai kerja (Lipshits-Brazil et al., 2025; Sortheix et al., 2015). Dimensi pertama adalah *Islamic/Spiritual Values* yang terdiri dari 3 indikator: kesesuaian pekerjaan dengan prinsip syariah, kepentingan lingkungan kerja Islami, dan kepentingan keberkahan dalam pekerjaan. Dimensi kedua adalah *Social/Altruistic Values* yang terdiri dari 3 indikator: kepentingan membantu orang lain, kepentingan kontribusi sosial, dan kepentingan makna sosial dari pekerjaan. Total terdapat 6 item pertanyaan untuk variabel ini.

Variabel *Salary Expectation* diukur melalui dua dimensi berdasarkan pengembangan teori *expectancy* Vroom (1964) dalam (Tims et al., 2016) dan teori *needs-supplies fit* (Tims et al., 2016). Dimensi pertama adalah *Salary Level Expectation* yang terdiri dari 1 indikator tentang ekspektasi gaji minimum. Dimensi kedua adalah *Perceived Salary Adequacy* yang terdiri dari 3 indikator: persepsi kecukupan kompensasi di sektor syariah, keseimbangan kompensasi dengan pendidikan, dan keyakinan kesejahteraan finansial di sektor syariah. Total terdapat 4 item pertanyaan untuk variabel ini.

Variabel *Career Interest* di Sektor Syariah diukur melalui tiga dimensi berdasarkan pengembangan literatur *vocational interest* Holland (1997) dalam (Vedel, 2016), instrumen *organizational attraction* Highhouse et al. (2003) dalam (Waal, 2022) dan *social cognitive career theory* Lent et al. (1994) dalam (Lent & Brown, 2019). Dimensi pertama adalah *Attraction* yang terdiri dari 4 indikator: ketertarikan terhadap sektor syariah, evaluasi positif terhadap sektor syariah, *anticipated satisfaction*, dan

preferensi relatif. Dimensi kedua adalah *Intention* yang terdiri dari 1 indikator tentang niat pencarian informasi. Dimensi ketiga adalah *Behavioural Readiness* yang terdiri dari 3 indikator: kesiapan mengikuti rekrutmen, kesediaan menerima *job offer*, dan prioritas dalam *career planning*. Total terdapat 8 item pertanyaan untuk variabel ini.

Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada beberapa pertimbangan metodologis: (1) tujuan penelitian bersifat prediktif, (2) konteks penelitian mengenai minat karir di sektor ekonomi syariah masih tergolong berkembang secara teoritis dan empiris, (3) ukuran sampel relatif sedang, dan (4) model melibatkan *multiple predictor variables* dengan sejumlah indikator reflektif yang kompleks (Hair et al., 2019).

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas konvergen menggunakan *outer loading* dengan *threshold* $> 0,70$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan *threshold* $> 0,50$ (Hair et al., 2019). Uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker (1981) dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dengan *threshold* $< 0,85$ (Henseler et al., 2015). Uji reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha dengan *threshold* $> 0,70$ (Dijkstra & Henseler, 2015).

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan kausal antar variabel laten. Pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 *subsample* dan *two-tailed test* pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$. *Effect size* diukur menggunakan f^2 dengan interpretasi menurut pedoman standar PLS-SEM Cohen (1988) dalam (Hair et al., 2019): nilai f^2 sebesar 0,02 mengindikasikan pengaruh kecil, 0,15 mengindikasikan pengaruh moderat, dan 0,35 mengindikasikan pengaruh besar dari variabel laten eksogen pada level struktural. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variansi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen, dengan interpretasi: $R^2 = 0,75$ (substansial), $R^2 = 0,50$ (*moderate*), dan $R^2 = 0,25$ (*weak*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 87 responden mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam angkatan 2022 Universitas Padjadjaran. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (62,1%) dan laki-laki (37,9%). Komposisi usia menunjukkan mayoritas berada pada rentang usia 21-22 tahun (90,8%). Mayoritas responden berasal dari SMA/SMK Umum (73,6%), sementara dari MA dan Pesantren (23%). Mayoritas responden memiliki IPK di atas 3,50 (79,3%). Sebanyak 73,6% responden memilih magang di sektor syariah. Tingginya religiusitas responden ditunjukkan oleh 81,6% yang menempatkan agama sebagai pedoman utama. Sebanyak 60,9% responden memandang karir sebagai sumber pemasukan utama keluarga. Sekitar 63,2% berasal dari keluarga

dengan penghasilan di bawah Rp 8 juta per bulan. Namun, 79,3% mahasiswa mempersepsikan adanya *gap* yang signifikan hingga sangat signifikan antara kompensasi di sektor syariah dan konvensional, padahal data aktual menunjukkan *gap* hanya 8% untuk *entry-level*, mengindikasikan adanya *substantial misperception*.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

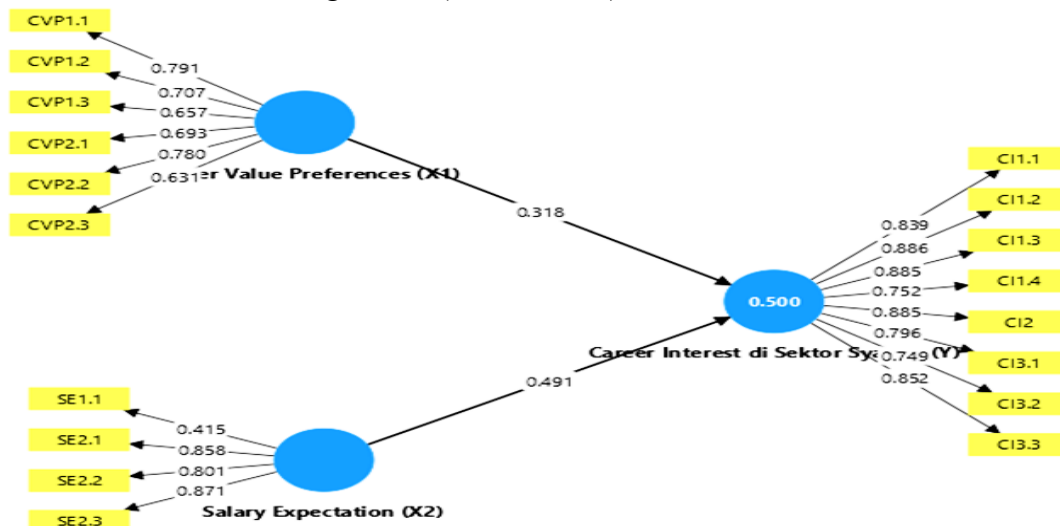
Variabel *Career Value Preferences* memperoleh skor total 2.308 dari maksimal 2.610, termasuk dalam kategori "Sangat Tinggi" dengan rata-rata 4,42. Dimensi *Islamic/Spiritual Values* memperoleh rata-rata tertinggi (4,55), dengan item "Keberkahan dan ridho Allah dalam pekerjaan" memperoleh rata-rata tertinggi (4,78), mencerminkan orientasi spiritual yang sangat kuat. Dimensi *Social/Altruistic Values* memperoleh rata-rata 4,29, dengan item "Kesempatan membantu orang yang membutuhkan" memperoleh rata-rata tertinggi (4,47). Tingginya kedua dimensi nilai ini mengindikasikan bahwa mahasiswa Ekonomi Islam memiliki orientasi nilai yang kuat baik dari aspek spiritual maupun sosial-altruistik.

Variabel *Salary Expectation* memperoleh skor total 1.402 dari maksimal 1.740, termasuk dalam kategori "Tinggi" dengan rata-rata 4,03. Dimensi *Salary Level Expectation* memperoleh rata-rata 4,29, menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki ekspektasi gaji awal minimal Rp 6 juta per bulan yang realistis untuk *fresh graduate*. Dimensi *Perceived Salary Adequacy* memperoleh rata-rata 3,94, dengan item "Keyakinan kesejahteraan finansial" memperoleh rata-rata tertinggi (4,15). Namun, terdapat proporsi yang cukup besar yang memilih "Netral" pada item-item *perceived adequacy*, menunjukkan adanya ketidakpastian atau keraguan sebagian responden mengenai kemampuan sektor syariah untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka secara memadai.

Variabel *Career Interest* di Sektor Syariah memperoleh skor total 2.738 dari maksimal 3.480, termasuk dalam kategori "Tinggi" dengan rata-rata 3,93. Dimensi *Intention* memperoleh rata-rata tertinggi (3,97), diikuti oleh *Attraction* (3,93) dan *Behavioural Readiness* (3,93). Item dengan rata-rata tertinggi adalah "Kesediaan menerima job offer" (4,33), sementara item dengan rata-rata terendah adalah "Preferensi relatif sektor syariah dibandingkan sektor lain" (3,45) dan "Sektor syariah sebagai prioritas utama" (3,60). Terdapat *gap* antara *attraction* dengan *intention* dan *behavioural readiness*, mengikuti hierarki *attitude-intention-behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa memiliki ketertarikan yang kuat terhadap sektor syariah, hanya 50,6% yang menjadikan sektor syariah sebagai preferensi utama, mengindikasikan bahwa mereka tetap terbuka terhadap peluang di sektor lain.

Analisis Verifikatif Data Kuantitatif

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1. Nilai Loading Factor

Sumber: hasil pengolahan data SEM-PLS (2025)

Pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa mayoritas item memiliki *outer loading* di atas 0,70. Beberapa item memiliki *outer loading* di bawah 0,70 namun masih berada dalam rentang yang dapat diterima (0,40-0,70).

Tabel 1 Hasil Pengujian AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Career Value Preferences</i>	0,507
<i>Salary Expectation</i>	0,577
<i>Career Interest</i>	0,693

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai $AVE > 0,50$: *Career Interest* di Sektor Syariah (0,693), *Career Value Preferences* (0,507), dan *Salary Expectation* (0,577). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut valid dan indikator-indikatornya mampu menjelaskan varians konstruk dengan memadai.

Tabel 2 Hasil Uji Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	<i>Composite Reliability</i>
<i>Career Value Preferences</i>	0,895	0,960
<i>Salary Expectation</i>	0,952	0,951
<i>Career Interest</i>	0,945	0,920

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Pengujian reliabilitas menunjukkan hasil yang sangat baik dengan nilai *Composite Reliability* berkisar 0,920-0,960 dan Cronbach's Alpha berkisar 0,895-0,952, jauh melebihi *threshold* 0,70. *Career Interest* di Sektor Syariah memiliki *Composite Reliability* 0,920 dan Cronbach's Alpha 0,945. *Career Value Preferences* memiliki *Composite Reliability* 0,960 dan Cronbach's Alpha 0,895. *Salary Expectation* memiliki *Composite Reliability* 0,951 dan Cronbach's Alpha 0,952. Nilai reliabilitas yang tinggi ini mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memenuhi kriteria reliabilitas dengan sangat baik dan indikator-indikator dalam setiap konstruk mengukur konsep yang sama secara konsisten.

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 3 Hasil Pengujian *Inner Model*

Variabel Endogen	R ²	Adjusted R ²	Kategori
<i>Career Interest</i> di Sektor Syariah	0,500	0,488	<i>Moderate</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Nilai R² untuk variabel *Career Interest* di Sektor Syariah adalah 0,500 atau 50,0% atau termasuk dalam kategori *moderate*. Nilai ini mengindikasikan bahwa 50,0% varians dalam *Career Interest* di Sektor Syariah dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *Career Value Preferences* dan *Salary Expectation*, sedangkan 50,0% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,488 yang sangat dekat dengan R² menunjukkan bahwa model tidak mengalami *overfitting* dan kedua variabel prediktor memberikan kontribusi yang *genuine* dan substansial.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	B	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	<i>Career Value Preferences</i> → <i>Career Interest</i> di Sektor Syariah	0,318	3,949	0,000	Diterima
H2	<i>Salary Expectation</i> → <i>Career Interest</i> di Sektor Syariah	0,491	4,867	0,000	Ditolak
H3	<i>Career Value Preferences & Salary Expectation</i> → <i>Career Interest</i> di Sektor Syariah	R ² = 0,500	-	-	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Tabel 5 Hasil Pengujian *Effect Size*

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	f ²	Kategori
<i>Career Value Preferences</i>	<i>Career Interest</i> di Sektor Syariah	0,151	<i>Medium</i>
<i>Salary Expectation</i>	<i>Career Interest</i> di Sektor Syariah	0,361	<i>Large</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Career Value Preferences* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Interest* di Sektor Syariah dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,318, *t-statistic* sebesar 3,949, dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* < 0,05 dan *t-statistic* > 1,96 menunjukkan bahwa pengaruh *Career Value Preferences* terhadap *Career Interest* signifikan secara statistik sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. *Effect size* (f²) sebesar 0,151 termasuk dalam kategori *medium effect* menurut Cohen (1988) dalam (Hair et al., 2019), mengindikasikan bahwa *Career Value Preferences* memberikan kontribusi yang substansial dalam menjelaskan varians *Career Interest* di Sektor Syariah.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Salary Expectation* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *Career Interest* di Sektor Syariah dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,491, *t-statistic* sebesar 4,867, dan *p-value* sebesar 0,000. Meskipun arah pengaruh yang ditemukan adalah positif dan bertentangan dengan hipotesis awal yang memprediksi hubungan negatif, temuan ini sangat penting karena mengungkapkan bahwa variabel *Salary Expectation* dalam penelitian ini lebih dominan mengukur *perceived salary adequacy* (persepsi kecukupan kompensasi di sektor syariah) daripada ekspektasi nominal tinggi. *Effect size* (f²) sebesar 0,361 termasuk dalam kategori *large effect* menurut Cohen (1988) dalam (Hair et al., 2019), menunjukkan bahwa *Salary Expectation* merupakan prediktor terkuat dalam model penelitian dengan pengaruh praktis yang hampir 2,4 kali lebih besar dibandingkan *Career Value Preferences*.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Career Value Preferences* dan *Salary Expectation* secara simultan berpengaruh terhadap *Career Interest* di Sektor Syariah, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R² sebesar 0,500 yang termasuk dalam kategori *moderate* (Hair et al., 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa 50% varians dalam *Career Interest* dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel prediktor tersebut, sementara 50% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,488 yang sangat dekat dengan R² menunjukkan bahwa model tidak mengalami *overfitting* dan kedua variabel prediktor memberikan kontribusi yang *genuine* dan substansial.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Career Value Preferences* terhadap *Career Interest*

Temuan bahwa *Career Value Preferences* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Interest* di Sektor Syariah ($\beta = 0,318$; $p = 0,000$; $f^2 = 0,151$) sangat konsisten dengan penelitian kontemporer yang menunjukkan bahwa nilai kerja yang diprioritaskan individu mempengaruhi preferensi sektor yang mereka pilih (Lipshits-Brazil et al., 2025; Wang et al., 2025). Studi terkini memperkuat bahwa nilai personal merupakan komponen fundamental identitas yang mendasari preferensi karir dan memprediksi hasil karir jangka panjang (Lipshits-Brazil et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki nilai altruistik dan spiritual yang kuat cenderung tertarik pada sektor yang menawarkan kesempatan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan *spiritual fulfillment* (Wang et al., 2025).

Pengaruh positif *Career Value Preferences* ini perlu dipahami dalam konteks karakteristik responden yang sangat spesifik. Tingginya religiusitas responden (81,6% menempatkan agama sebagai pedoman utama) memberikan fondasi kuat untuk *value congruence* dengan sektor syariah. Sesuai *Person-Environment Fit Theory* Edwards & Shipp (2007) dalam (Yu & Davis, 2016), ketika terjadi *fit* yang baik antara nilai personal dengan nilai organisasi atau sektor, individu akan mengalami kepuasan yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat, dan intensi untuk bergabung yang lebih besar. Studi terkini mengonfirmasi bahwa kesesuaian nilai personal dengan lingkungan kerja merupakan prediktor kuat terhadap *attraction* dan *career choice* (Tims et al., 2016; Wang et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa *person-environment fit* berdampak signifikan terhadap motivasi, perilaku, dan kesejahteraan individu (Jasiński et al., 2025).

Pengaruh *Salary Expectation* terhadap *Career Interest*

Temuan bahwa *Salary Expectation* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *Career Interest* ($\beta = 0,491$; $p = 0,000$; $f^2 = 0,361$) bertentangan dengan hipotesis awal yang memprediksi hubungan negatif, namun justru mengungkapkan fenomena yang sangat penting. Untuk memahami temuan ini secara komprehensif, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap konseptualisasi variabel *Salary Expectation* dan konteks karakteristik responden. Hasil uji validitas konvergen mengungkapkan pola yang sangat informatif: item yang mengukur ekspektasi nominal (SE1.1) memiliki *outer loading* yang sangat lemah (0,415), sementara item-item yang mengukur *perceived adequacy* (SE2.1, SE2.2, SE2.3) memiliki *outer loading* yang sangat kuat (0,801-0,871). Pola ini mengindikasikan bahwa variabel *Salary Expectation* dalam penelitian ini tidak mengukur tingginya ekspektasi nominal gaji, melainkan lebih dominan mengukur *perceived salary adequacy* atau keyakinan mahasiswa bahwa sektor syariah mampu memberikan kompensasi yang memadai.

Dengan pemahaman ini, hasil positif yang ditemukan menjadi sangat logis ketika dipahami dalam konteks karakteristik responden yang 60,9% akan menjadi *breadwinner* dan 63,2% berasal dari keluarga dengan penghasilan di bawah Rp 8 juta per bulan.

Temuan ini sangat selaras dengan teori *Expectancy-Value* Vroom (1964) dalam (Wang et al., 2025) yang menyatakan bahwa motivasi individu untuk memilih suatu tindakan ditentukan tidak hanya oleh nilai (*valence*) dari *outcome* yang diharapkan, tetapi juga oleh *expectancy* atau keyakinan bahwa *outcome* tersebut dapat dicapai. Penelitian dalam konteks yang berbeda juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja dan minat individu (Aryani & E. Didik Subiyanto, 2021; Widodo et al., 2022). Penelitian kontemporer mengonfirmasi bahwa *expectancy* terhadap kompensasi yang memadai meningkatkan minat karir (Wang et al., 2025). Lebih lanjut, temuan ini juga dapat dijelaskan melalui teori *Needs-Supplies Fit* Cable & Edwards (2004) dalam (Tims et al., 2016) yang menyatakan bahwa individu mengevaluasi apakah *supplies* yang ditawarkan organisasi atau sektor dapat memenuhi *needs* mereka. Ketika terjadi *perceived deficiency*, maka *attraction* terhadap sektor tersebut akan menurun. Dalam konteks penelitian ini menemukan bahwa *deficiency* dalam *tangible outcomes* seperti kompensasi memiliki *effect size* yang lebih besar ($r = -0,42$) dibandingkan *deficiency* dalam *intangible outcomes* ($r = -0,28$).

Terdapat hal yang sangat menarik dari temuan ini yaitu implikasinya terhadap pemahaman tentang *barrier* utama yang menghambat minat karir mahasiswa di sektor syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah utamanya bukan bahwa mahasiswa terlalu materialistis atau memiliki ekspektasi gaji yang tidak realistis, melainkan kurangnya informasi yang akurat dan transparansi mengenai kompensasi di sektor syariah yang menyebabkan *perceived salary adequacy* rendah. Data dari Pusat Karir Universitas Padjadjaran menunjukkan bahwa median gaji lulusan Ekonomi Islam yang bekerja di perbankan syariah adalah Rp 5,5 juta, yang hanya berbeda 8% dengan median gaji di perbankan konvensional (Rp 6 juta). Namun, hasil deskriptif menunjukkan bahwa 79,3% mahasiswa mempersepsikan adanya gap yang signifikan hingga sangat signifikan antara kompensasi di sektor syariah dan konvensional, yang mengindikasikan adanya *misperception* yang substansial.

Pengaruh Simultan *Career Value Preferences* dan *Salary Expectation*

Nilai $R^2 = 0,500$ menunjukkan bahwa 50% varians *Career Interest* dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel, kategori *moderate* yang baik untuk penelitian ilmu sosial (Hair et al., 2019). Temuan ini mendukung perspektif teoritis bahwa keputusan karier merupakan proses yang kompleks yang melibatkan evaluasi multidimensional terhadap berbagai faktor secara bersamaan, bukan keputusan yang dibuat berdasarkan satu faktor tunggal. Perbandingan *effect size* menunjukkan *Salary Expectation* memiliki pengaruh praktis yang hampir 2,4 kali lebih besar dari *Career Value Preferences* ($F^2 = 0,361$ vs $0,151$), mengindikasikan bahwa dalam konteks mahasiswa Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran, *perceived adequacy* kompensasi menjadi prioritas lebih tinggi meski pertimbangan nilai spiritual-sosial tetap substansial. Mahasiswa tidak memandang faktor

finansial sebagai *trade-off* dengan nilai spiritual, melainkan sebagai *complementary considerations* yang harus dipenuhi secara bersamaan.

Temuan ini sangat selaras dengan *Model of Career Decision-Making* yang dikembangkan dalam *Social Cognitive Career Theory/SCCT* Lent et al. (1994) dalam (Lent & Brown, 2019), yang menyatakan bahwa *career interest* terbentuk melalui interaksi kompleks antara *self-efficacy beliefs*, *outcome expectations*, dan *personal goals*. Review terkini terhadap SCCT mengonfirmasi validitas model ini dalam menjelaskan pembentukan minat karir (Jasiński et al., 2025; Lent & Brown, 2019). Dalam konteks penelitian ini, *Career Value Preferences* mencerminkan *personal goals* atau nilai-nilai yang ingin dicapai melalui karier, sementara *Salary Expectation* mencerminkan *outcome expectations* atau keyakinan bahwa karier di sektor syariah akan menghasilkan *outcome* yang diinginkan termasuk *financial security*. Ketika kedua aspek ini positif maka *career interest* akan tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Career Value Preferences* dan *Salary Expectation* terhadap *Career Interest* di Sektor Syariah pada mahasiswa Ekonomi Islam Universitas Padjadjaran, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting. Pertama, *Career Value Preferences* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Interest* ($\beta = 0,318$; $p = 0,000$; $f^2 = 0,151$), menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara nilai-nilai yang diprioritaskan mahasiswa (*Islamic/Spiritual Values* dan *Social/Altruistic Values*) dengan *value proposition* yang ditawarkan sektor syariah, maka semakin tinggi pula minat mereka untuk berkarir di sektor tersebut. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar *Salary Expectation*, *Career Value Preferences* tetap merupakan prediktor yang signifikan dengan *effect size* kategori medium.

Kedua, *Salary Expectation* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *Career Interest* ($\beta = 0,491$; $p = 0,000$; $f^2 = 0,361$). Meskipun arah pengaruh bertentangan dengan hipotesis awal, temuan ini mengungkapkan bahwa variabel *Salary Expectation* dalam konteks penelitian ini lebih dominan mengukur *perceived salary adequacy* (persepsi kecukupan kompensasi di sektor syariah) daripada ekspektasi nominal tinggi. Mahasiswa dengan keyakinan tinggi bahwa sektor syariah mampu memberikan kompensasi memadai justru menunjukkan minat karir lebih tinggi. Dengan *effect size* kategori *large*, *Salary Expectation* merupakan prediktor terkuat dalam model penelitian dengan pengaruh praktis hampir 2,4 kali lebih besar dibandingkan *Career Value Preferences*.

Ketiga, secara simultan *Career Value Preferences* dan *Salary Expectation* menjelaskan 50% varians *Career Interest* ($R^2 = 0,500$; *Adjusted R*² = 0,488), kategori *moderate* yang menunjukkan kemampuan eksplanatori yang baik. Kedua variabel terbukti berpengaruh signifikan secara statistik dan substansial secara praktis,

menunjukkan bahwa mahasiswa dalam membuat keputusan karir tidak hanya mengevaluasi *value congruence* atau hanya mempertimbangkan aspek finansial, melainkan secara simultan mengevaluasi kedua aspek tersebut. Mahasiswa tidak memandang faktor finansial sebagai *trade-off* dengan nilai spiritual-sosial, melainkan sebagai *complementary considerations* yang harus dipenuhi secara bersamaan.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa masalah utama bukan mahasiswa yang terlalu materialistis atau memiliki ekspektasi gaji tidak realistis, melainkan kurangnya transparansi informasi kompensasi yang menyebabkan *misperception* yang substansial. Sebanyak 79,3% mahasiswa mempersepsikan gap kompensasi yang signifikan antara sektor syariah dan konvensional, padahal data aktual menunjukkan gap hanya 8% untuk *entry-level*. Ketidakakuratan persepsi ini menciptakan *psychological barrier* yang sebenarnya dapat diatasi melalui strategi komunikasi dan transparansi informasi yang lebih baik.

Berdasarkan temuan penelitian, strategi peningkatan minat karir mahasiswa di sektor syariah memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan beberapa aspek. Pertama, Program Studi Ekonomi Islam perlu memperkuat pembentukan *Islamic/Spiritual Values* dan *Social/Altruistic Values* melalui integrasi yang lebih intensif antara pembelajaran akademik dengan pengalaman praktis di sektor syariah. Kedua, perlu menjalin kemitraan strategis dengan lembaga keuangan syariah untuk meningkatkan transparansi informasi kompensasi dan mengoreksi *misperception* mahasiswa melalui *career talk*, *sharing session* alumni, dan penyediaan *data salary benchmarking* yang akurat. Ketiga, lembaga keuangan syariah perlu mengadopsi strategi rekrutmen holistik yang mengintegrasikan komunikasi tentang *value congruence* dengan transparansi kompensasi, serta mengembangkan *employer branding* yang menekankan bahwa sektor syariah dapat memenuhi kebutuhan spiritual-sosial sekaligus finansial secara memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, M., & E. Didik Subiyanto, E. S. (2021). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VIII Nomor 2, 2021 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, VIII, 2.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Indonesia 2024*.
- Dijkstra, T., & Henseler, J. (2015). Consistent Partial Least Squares Path Modeling. *Mis Quarterly*, 39. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2015/39.2.02>
- Faishol, M., & Mujib, M. (2024). Faktor Pendukung, Penghambat, Dan Peluang Lembaga Keuangan Syariah Dalam Ekonomi Global. *Journal of Business Improvement*, 1(1), 69–82.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- ICD-Reformativ. (2020). *Islamic Finance Development Report 2020: Embracing Change*.
- Jasiński, A. M., Derbis, R., & Filipkowski, J. (2025). Person-environment fit, turnover intention and satisfaction with life. The role of seniority. *Health Psychology Report*, 13(1), 67–83. <https://doi.org/10.5114/hpr/192142>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lipshits-Braziler, Y., Arieli, S., & Daniel, E. (2025). Personal values and career-related preferences among young adults. *Journal of Personality*, 93(2), 378–393. <https://doi.org/10.1111/jopy.12935>
- Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. (2024). *Statistik pendidikan tinggi Indonesia 2024*.
- Prastyatini Yuli, S. L., Chaerunisak, U. H., & Wafiroh, R. A. (2023). Peran Motivasi, Self Efficacy, Tri Pusat Pendidikan, Dan Efektivitas Pelatihan Brevet Pajak Dalam Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi Di Bidang Perpajakan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 1809–1101. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/987/424>
- Rizki, A., & Purwokerto, S. (2024). Analisis Minat Bekerja Di Bank Syariah Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Uin Saizu Purwokerto. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Indonesia*, Volume 2 N(3025–0951). <https://ejournal.mediapenamandiri.com/index.php/jomi/article/view/86/42>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods For Business: A Skill Building Approach. In *John Wiley & Sons* (7th, diringk ed.). <https://books.google.co.id/books?id=Ko6bCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Sortheix, F. M., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.001>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Uakarn C, Chaokromthong K, & Sintao N. (2021). Sample Size Estimation using Yamane

- and Cochran and Krejcie and Morgan and Green Formulas and Cohen Statistical Power Analysis by G*Power and Comparisons. *Apheit International Journal*, 10(2), 76–89.
- Vedel, A. (2016). Big Five personality group differences across academic majors: A systematic review. *Personality and Individual Differences*, 92, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.011>
- Waal, A. (2022). Measuring Organizational Attractiveness. *New Millennium Discoveries Ltd*, ISSN 205-7(1), 1–20. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1055412>
- Wang, D., Liu, B., Liang, Y., Wu, D., Duan, Y., Zhang, D., & Song, C. (2025). From values to choices: the mediating role of career adaptability of university engineering students. *Frontiers in Psychology*, 16(December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1712488>
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Husin, S. Al, Darsono, D., & Zailani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 825–836. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.502>
- Yu, K. Y. T., & Davis, H. M. (2016). Autonomy's impact on newcomer proactive behaviour and socialization: A needs-supplies fit perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 172–197. <https://doi.org/10.1111/joop.12116>